

Sandra Huhdankoski

Lastenkodin työntekijöiden työssään kohtaama väkivalta

Opinnäytetyö

Syksy 2019

SeAMK Sosiaali- ja terveysala

Sosionomi (AMK)



SEINÄJOEN AMMATTIKORKEAKOULU
SEINÄJOKI UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

SEINÄJOEN AMMATTIKORKEAKOULU

Opinnäytetyön tiivistelmä

Koulutusyksikkö: Sosiaali- ja terveysala

Tutkinto-ohjelma: Sosionomi (AMK)

Tekijä: Sandra Huhdankoski

Työn nimi: Lastenkodin työntekijöiden työssään kohtaama väkivalta

Ohjaaja: Päivi Rinne

Vuosi: 2019

Sivumäärä: 56

Liitteiden lukumäärä: 2

Tutkimuksen tavoitteena oli kerätä lastenkodin työntekijöiden henkilökohtaisia kokemuksia väkivallan kohtaamisesta työpaikalla sekä sen vaikutuksista työhyvinvointiin ja työssä jaksamiseen. Tutkimuksen taustalla on myös teoriapohja, joka avaa lukijalle tutkimuksessa esiintyviä teemoja.

Opinnäytetyö on toteutettu laadullisena tutkimuksena ja haastattelumenetelmänä on käytetty puolistrukturoitua haastattelua. Puolistrukturoidussa haastattelussa työntekijöille esitettiin täysin samat kysymykset, joiden järjestys kuitenkin saattoi vaihdella tilanteen mukaan. Haastateltaville esitettiin erilaisia kysymyksiä väkivallan kohtaamiseen sekä työhyvinvointiin ja työssä jaksamiseen liittyen. Vastausmahdollisuudet ovat puolistrukturoidussa haastattelussa vapaammat, kuin täysin strukturoidussa haastattelussa.

Tuloksista käy ilmi, että lastensuojelun työntekijät kohtaavat työkentällään monenlaista väkivaltaa. Tulosten mukaan jokainen työntekijä oli sitä mieltä, että lastensuojelun työkentällä koetaan turvattomuutta ainakin jossain määrin. Kaikki työntekijät kertoivat kokeneensa lastensuojelun työkentällä jonkun asteista väkivaltaa, kuten uhkailua, tavaroiden heittelemistä tai puremista. Työpaikalla kohdatun väkivallan koettiin vaikuttavan negatiivisesti työssä jaksamiseen ja työhyvinvointiin.

Työntekijät kokivat, että väkivaltilanteiden jälkeen parhaan avun sai juttelemalla kollegoille. Kuitenkin puolet vastaajista koki, että työpaikalla saatava apu väkivaltilanteiden selvittelyyn ei ollut riittävää. Käsittelymättömien tilanteiden koettiin vaikuttavan negatiivisesti työssä jaksamiseen ja työhyvinvointiin. Työhyvinvointiin ja työssä jaksamiseen vaikuttivat vastaajien mukaan monet asiat. Kuitenkin työssä jaksamista kuluttavimpana elementtinä koettiin pelko. Työhyvinvointia tukeviksi asioiksi määriteltiin kokonaisvaltainen itsestä huolehtiminen.

Johtopäätösten mukaan lastensuojelun työkentällä koetaan väkivaltaa. Ennaltaehkäisyn avulla pyritään välttämään molemmille osapuolille haitallisia tilanteita. Kuitenkaan tilanteita ei voi aina välttää, jolloin työnantajan tuki ja tilanteiden jälkipuinti ovat erittäin tärkeitä asioita työhyvinvoinnin ja työssä jaksamisen näkökulmasta.

Avainsanat: väkivalta, lastensuojelu, sijaishuolto, työhyvinvointi, työväkivalta

SEINÄJOKI UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

Thesis abstract

Faculty: School of Health Care and Social Work

Degree programme: Degree Programme in Social Services

Author/s: Sandra Huhdankoski

Title of thesis: Violence child home workers face in their work environment

Supervisor: Päivi Rinne

Year: 2019 Number of pages: 56 Number of appendices: 2

The purpose of this research was to describe the violence that children's home workers face in their work environment. Furthermore, the aim was to portray the effect violence has on workers' professional input and their own personal wellbeing. The academic research portrayed in this thesis supports the qualitative findings and introduces readers to the important themes of the study.

The thesis was executed as a qualitative study, with half structured interviews. The interviews all withheld identical questions, but they were presented in various orders depending on the situation.

The results depict that workers face various levels of violence. In addition, results show the relatively deep level of insecurity all interviewees feel exist when you work in child protection. All interviewees had experienced some form of violence in their work, for example intimidation, biting or objects being thrown at them. The interviewees felt that experiencing violence in their profession affected their work and welfare.

The participants expressed that the best coping mechanism for violence at work was support from colleagues, particularly discussing and sharing experiences with them. However, half of the respondents felt the need for more support during violent situations. Many such situations are left completely unresolved, which also affects their work and welfare. The participants expressed fear as the most consuming feature in experiencing violence in the work environment. In contrast, the factor that was depicted most supportive of the workers' welfare was general self-care.

In conclusion, workers do face many types of violence in their work in the child protection field. Prevention is one of the solutions to the issue at hand, but in practice, it is impossible to avert all violent situations. Thus, support from the employer and resolving issues are crucial factors when it comes to welfare and productivity at work.

Keywords: violence, child protection, foster care, work welfare, violence in work

SISÄLTÖ

Opinnäytetyön tiivistelmä.....	2
Thesis abstract.....	3
SISÄLTÖ	4
1 JOHDANTO	6
2 LASTENKOTI SIJAISHUOLLON TOIMINTAMUOTONA.....	8
2.1 Lastensuojelun palvelut ja niitä koskevat säädökset.....	8
2.2 Työskentely lastenkodissa	10
3 VÄKIVALTAINEN KÄYTÖS LASTENKODISSA	14
3.1 Väkivaltaisen käytöksen syitä	14
3.2 Lapsen käytöshäiriöt	15
3.3 Väkivaltaisen käytöksen ennaltaehkäisy lastenkodissa	16
3.4 Fyysiset rajoitustoimenpiteet lastenkodissa	17
4 TYÖPAIKKAVÄKIVALTA JA TYÖTURVALLISUUS	20
4.1 Työpaikkaväkivallan määrittely.....	20
4.2 Väkivallan esiintyminen sosiaalialalla.....	21
4.3 Työpaikkaväkivallan muodot	22
4.4 Työturvallisuus	23
4.5 Työhyvinvointi ja työssä jaksaminen	25
5 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS	27
5.1 Tutkimuksen tarkoitus ja tutkimusmenetelmä	27
5.2 Analyysimenetelmä	28
5.3 Eettisyys ja luotettavuus.....	29
6 TUTKIMUKSEN TULOKSET.....	31
6.1 Turvattomuuden ja pelon kokemukset	31
6.2 Väkivallan kokemukset.....	34
6.3 Väkivallan ennaltaehkäisy ja ennakointi	38
6.4 Työssä jaksaminen	40
7 JOHTOPÄÄTÖKSET	44
8 POHDINTA	49

LÄHTEET	51
LIITTEET	56

1 JOHDANTO

Olen työskennellyt lastensuojelussa kaksi vuotta. Tämän kahden vuoden aikana olen törmännyt erilaisiin väkivallan tai sen uhan tilanteisiin. Olen huomannut, että joskus koetut väkivaltatilanteet koetaan häpeällisenä, eikä niistä voida puhua huonoksi työntekijäksi leimaantumisen pelossa. Haluan tässä työssä tutkia, kokevatko työntekijät kokemansa väkivallan häpeällisenä ja puhutaanko koetusta väkivallasta työyhteisön sisällä. Erittelen työssäni työntekijöiden fyysisen ja henkisen väkivallan kokemukset ja tutkin niiden esiintymistä omina kokonaisuuksinaan.

Ennen opinnäytetyöprosessin aloitusta tutkin erilaisia tilastoja ja huomasin, kuinka sosiaalialalla työpaikkaväkivalta tapaukset tilastoidaan yleensä vain numeerisesti tuomatta ollenkaan esiin työntekijöiden omakohtaisia kokemuksia tai tunteita. Tämä herätti minussa halun tuoda esiin työntekijöiden henkilökohtaisia tunteita sekä kokemuksia väkivallan kohtaamisesta lastenkodeissa. Pelkästään lastenkodeissa tapahtuvaa väkivaltaa on tilastoitu vähän, joka lisäsi tunnetta, että asiaa on varmasti tarpeellista tutkia enemmän.

Opinnäytetyön aihe on sosiaalialalle hyvin ajankohtainen ja tärkeä, koska tilastollisesti sosiaalialan väkivaltakokemukset ovat yleisesti ottaen lisääntyneet. Sosiaalialan edunvalvonta ja ammattijärjestön Talentian 2016 suorittamassa kyselyssä kävi ilmi, että väkivallan kokemukset sosiaalialalla ovat yleisiä. Kaikkein yleisintä väkivallan kokemukset olivat lastenkodeissa. (Koskiluoma, 2016.) Tästä syystä tässä opinnäytetyössä tutkitaan tarkemmin työntekijöiden henkilökohtaisia kokemuksia lastenkodissa esiintyvistä väkivallasta sekä sen vaikutuksista työhyvinvointiin ja työssä jaksamiseen. Halusin myös selvittää, kuinka työntekijät jaksavat tehdä työtään ammattitaidolla työn ikävästä puolesta huolimatta.

Lastenkodissa työväkivalta on hyvin moninaista. Samalla kun työntekijällä on oikeus ja velvollisuus puuttua lapsen aggressiiviseen käyttäytymiseen on työntekijällä myös oikeus väkivallattomaan ja turvalliseen työympäristöön. Työntekijöillä on hyvin moninaisia rooleja lastenkodissa tapahtuvilla uhka ja vaara tilanteilla. Joissain tilanteissa työntekijä on itse uhri, toisinaan taas todistaja. (Hoikkala, 2017.)

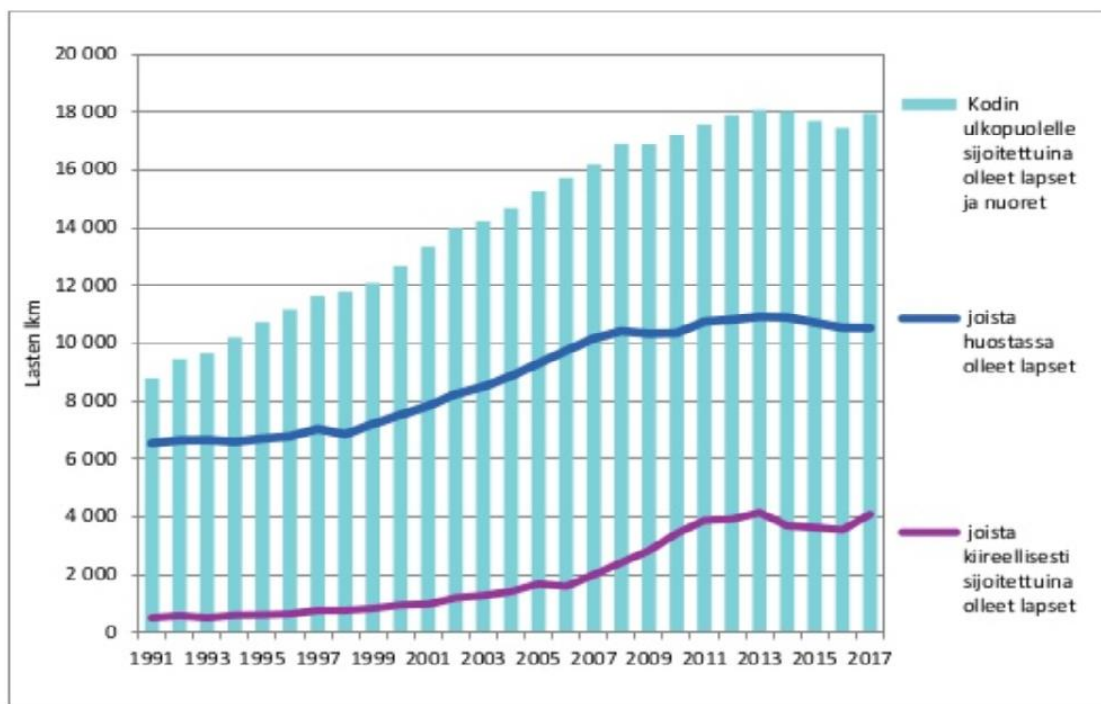
Tässä opinnäytetyössä nostetaan esiin myös väkivaltatilanteiden ennakkoinnin ja ennaltaehkäisyn näkökulma. Näkökulma on lastenkotityössä hyvin tärkeä, koska ennakkoinnin ja ennaltaehkäisyn avulla pystytään välttämään tilanteita, jotka ovat molemmille osapuolille haitallisia.

Tutkimus on toteutettu laadullisena tutkimuksena kolmessa eri lastensuojeluyksikössä Etelä-Pohjanmaalla. Työn luonteen vuoksi en tarkemmin tässä työssä paljasta yhteistyötahoja enkä haastateltavien tarkempia tietoja.

2 LASTENKOTI SIJAISHUOLLON TOIMINTAMUOTONA

2.1 Lastensuojelun palvelut ja niitä koskevat säädökset

Lastensuojelun tarkoituksena on taata lapsen oikeuksiin kuuluva turvallinen ja tasapainoinen kasvu ja kehitysympäristö. Varhainen tuki ja ehkäisevä lastensuojelutyö ovat erityisen tärkeitä. (THL 2019.) Vuonna 2017 lastensuojeluilmoituksia tehtiin 76 116 lapsesta. 17 956 lasta oli sijoitettuna kodin ulkopuolelle. Kiireellisesti sijoitettuja lapsia oli 4081 kappaletta, joka on 15 % enemmän kuin vuonna 2016. Lastensuojelun avohuollon asiakkaina oli 55 884 lasta, joka on 2 % vähemmän, kuin 2016 vuonna. (THL 2017.)



*Sama lapsi voi sisältyä sekä kiireellisiin sijoituksiin että huostassa olleiden lukumääriin.

Kuvio 1. Kodin ulkopuolelle sijoitetut lapset, sekä niistä huostaanotettuina ja kiireellisesti sijoitettuna olevat lapset vuosina 1991–2017 (THL, Lastensuojelun tilasto 2017).

Kuviosta 1 voi päätellä, että lastensuojelun asiakkuuksien määrä on noussut tasaisesti 1991 vuodesta lähtien. Lastensuojelun asiakkuus alkaa yleensä niin, että huoltaja tai lapsi ottaa itse yhteyttä lastensuojeluun ja pyytää apua. Asiakkuus voi alkaa

myös lastensuojeluilmoituksena, jonka voi tehdä kuka tahansa. Myös päiväkodin tai koulun työntekijät voivat ottaa sosiaalityöntekijään yhteyttä yhdessä perheen kanssa tilanteen arvioimiseksi. (Lastensuojeluliitto, [viitattu 16.3.2019].)

Lastensuojelulaissa (L13.4.2007/417 40§) säädetään, että lapsen sijaishuolto voidaan järjestää laitoshuoltona, perhehoitona tai muulla lapsen tarpeiden edellyttämällä tavalla. Lapsen ja koko perheen vaikeuksia tulisi kuitenkin ensisijaisesti pyrkiä korjaamaan avohuollon tukitoimin lapsen asuessa kotona. Lapsi voi myös saada avohuollon tukitoimena laitoshuoltoa, joko yksin tai yhdessä huoltajan kanssa. Avohuollon perustana oleva asiakassuunnitelma laaditaan yhteistyössä lapsen ja huoltajien kanssa. Avohuollon tukitoimen järjestämisestä päättää sosiaalityöntekijä. Tukitoimet ovat kuitenkin vapaaehtoisia, eikä niitä voida järjestää ilman huoltajien, sekä 12 vuotta täyttäneen lapsen suostumusta. Avohuollon on oltava lapsen edun mukaista. (Taskinen 2010, 70–73.) Avohuolto eroaa huostaanotosta siten, että päättävältä lapsen asioissa avohuollon sijoituksen aikana säilyy huoltajilla. Avohuollon sijoituksen aikana ei myöskään voi tehdä lastensuojelulain 11 luvun mukaisia rajoitustoimenpiteitä. (THL 2016.)

Avohuollon sijasta kiireelliseen sijoitukseen voidaan päätyä esimerkiksi silloin, kun huoltajat ovat väliaikaisesti kykenemättömiä huolehtimaan lapsestaan ja tämä välittömästi vaarantaa lapsen kehitystä tai terveyttä tai silloin, kun lapsen kehitys tai terveys on kodin olosuhteiden tai huolenpidon laiminlyönnin vuoksi välittömästi vaarantunut (THL, 2016).

Lastensuojelulaissa on säädetty, että huostaanotto on viimeinen keino turvata lapsen kasvu ja kehitysolosuhteet. Huostaanotolle täytyy olla lastensuojelulain 40§ mukaiset perusteet. Lapsi on otettava sosiaalihuollosta vastaavan toimielimen huostaan ja järjestettävä hänelle sijaishuolto, jos:

puutteet lapsen huolenpidossa tai muut kasvuolosuhteet uhkaavat vakavasti vaarantaa lapsen terveyttä tai kehitystä; tai lapsi vaarantaa vakavasti terveyttään tai kehitystään käyttämällä päihteitä, tekemällä muun kuin vähäisenä pidettävän rikollisen teon tai muulla niihin rinnastettavalla käyttäytymisellään. (L 13.4.2007/417, 40§)

Suomessa on viime vuosina haluttu vahvistaa perhehuollon asemaa sijaishuoltopaikan valinnassa. Kuitenkin tiedettävästi väkivaltaisten ja aggressiivisesti käyttäytyvien lasten sijoittaminen perhehoitoon on tarkoin harkittava, koska perhehoidossa ei voi käyttää samanlaisia fyysisiä rajoitustoimenpiteitä kuin laitoshoidossa, kuten esimerkiksi hoidollista kiinnipitämistä tai eristämistä. (Hoikkala & Kuokkanen 2017, 9–11.) Vaikka Suomessa on paljon erikoistuneita lastensuojelulaitoksia ja yksiköitä, on osalle nuorista silti vaikea löytää sopivaa sijaishuoltopaikkaa. Erittäin väkivaltaiset ja rikoksilla oireilevat nuoret ovat suuri haaste sijaishuollolle. Näissä tapauksissa sijaishuollon suunnittelussa tarvittaisiin uusien yhteistyökäytäntöjen luomista lastensuojelun, nuorisopsykiatrian ja vankeinhoidon välillä. (Sinko 2016, 70.)

2.2 Työskentely lastenkodissa

Opinnäytetyön teoreettiseen viitekehykseen on valikoitunut myös lastenkodissa työskentelyn näkökulma. Tässä opinnäytetyössä tarkastellaan laitososuhteissa tapahtuvaa väkivaltaa sekä rajoitustoimenpiteitä. Jotta lukija voisi ymmärtää väkivallan tai sen uhan ilmenemistä lastenkodeissa, tulee myös ymmärtää, mitä työskentely lastenkodissa ylipäätään on.

Lastensuojeluyksikkö eli lastenkoti on paikka, jonne lapsi voidaan sijoittaa sosiaalityöntekijän päätöksellä. Lastenkoti on laitos, jonne sijoittamista voidaan pitää hyvänä ratkaisuna silloin, kun sijoituksen tarve on väliaikainen tai silloin kun muut sijoitusmuodot eivät sovi perheen tilanteeseen. (THL 2019.)

Lastenkodissa on henkilökunta paikalla vuorokauden ympäri. Lastenkodin asiakkaille on erityisen tärkeää, että henkilöstö omaa riittävän ammattitaidon sekä kokemuksen työstä. Lastenkotiin saapuvilla lapsilla ja nuorilla on usein taustallaan vaahtavia ja traumaattisia kokemuksia, jolloin henkilökunnan ammattitaidolla on suuri merkitys. (THL 2019.)

Terveiden ja hyvinvoinnin laitoksen 2014–2015 toteuttamasta HuosTa-hankkeen päätuloksista käy ilmi, että lastensuojeluun sijoitettujen lasten elämäkokemukset sekä hyvinvointi eroavat merkittävästi saman ikäisten lasten vastaavista tilanteista. Huostaanotettujen lasten perheet ja lapset eivät muodosta yhtenäistä joukkoa, vaan

syyt huostaanoton taustalla voivat olla hyvinkin erilaisia. Sijoitukseen johtavia syitä voivat olla muun muassa vanhempien köyhyys, päihteiden käyttö, uupuminen, sairaudet, monien erilaisten ongelmien kasaantuminen, sopimaton kasvatustyyli, perheväkivalta tai sen uhka, sekä lasta koskevat huolto- ja asumisriidat. Myös lapsen käytöshäiriöt, päihteiden käyttö, ristiriidat vanhempien kanssa, koulunkäynnin ongelmat, sosiaaliset vaikeudet, psyykkiset ongelmat olivat tutkimuksen mukaan usean sijoituksen taustatekijöitä. (Heino, Hyry & Ikäheimo ym. 2016, 3–55.)

Lastenkotiin saapuvalle lapselle laaditaan yhdessä lapsen, vanhempien sekä sosiaalityöntekijän kanssa tavoitteellinen hoito- ja kasvatussuunnitelma. Hoito- ja kasvatussuunnitelmaa päivitetään tarvittaessa ja uusia sekä toteutuneita tavoitteita seurataan. Tavoitteita voivat olla muun muassa päihteettömyys, koulunkäynnin tukeminen tai kouluun palaaminen, aggressiivisuuden ja tunteiden hallinta tai sosiaalisten taitojen opettelu. Lapselle laaditaan myös asiakassuunnitelma, jonka tulee sisältää lapsen ja perheen avun tarve, tavoitteet, palvelut sekä tukitoimet, joita perhe ja lapsi tarvitsee, aika arvio, jonka kuluessa tavoitteet toteutetaan, asianosaisten ristiriitaiset näkemykset tuen ja avun tarpeista sekä henkilökohtaiset tapaamiset sosiaalityöntekijän tai muun lastensuojelutyöntekijän kanssa. (Väinälä, Kärki & Suho-
nen ym. 2010, 92–93.)

Lastenkotiin saapuvilla lapsilla saattaa olla taustallaan totaalista arjen rytmien puutumista sekä rajattomuutta. Siksi lastenkodin normaali arki on jo itsessään terapeutista ja hoitavaa. Lastenkodeissa pyritään pääsääntöisesti ennakoitavuuteen ja siihen, että lapsilla on tuvallinen ja säännöllinen päivä- ja viikkorytmi. Terapeuttiseen arkeen sisältyy myös koulunkäynnin sekä lapsen sosiaalisten suhteiden tukemista. Pääasiallisena lastenkodin tavoitteena on integroida lapsi yhteiskuntaan ja tulevaan työelämäänsä sekä opettaa taitoja, joiden avulla lapsi on valmis muuttamaan lastenkodista itsenäiseen elämään täysi-ikäistyttyään. (Timonen-Kallio, Yliruka & Närhi 2017, 22–27.)

Lastenkodin tehtävänä on myös tehdä perhetyötä lapsen perheen kanssa. On lapsen tulevaisuuden ja identiteetin kannalta edunmukaista, että lapsen kanssa tehdään työtä kokonaisvaltaisesti ottaen huomioon myös lapsen perhe sekä taustat.

Perhetyö on tärkeää, vaikkei kotiutumisen mahdollisuutta olisikaan olemassa. Perhetyön tarkoituksena on edesauttaa perheen jälleenyhdistymistä ja kiintymyssuhteiden muodostumista perheen välille. (Timonen-Kallio, Yliruka & Närhi 2017, 22.)

Yleisesti huoltajien tehtäväksi mielletään lasten hygieniasta, riittävästä ravinnosta ja levosta sekä vaatetuksesta huolehtiminen. Lastenkodeissa se on lastenkodin ohjaajien tehtävä. Laakso (2009, 114–117) kertoo väitöskirjassaan, että työskentely lastenkodissa on varsin tavanomaista. Työhön sisältyy paljon arkisia rutiineja, kuten läksyissä auttamista, lasten riitojen sovittelua, pöydän kattamista, vaatteista huolehtimista, kaupassa käyntejä ja leikkejä. Lastenkodin päiviin mahtuu myös Laakson mukaan paljon melua, sotkua, kiistelyä ja ihan tavallista asioiden hoitoa. Lastenkodissa vietetään myös lasten kanssa erilaisia juhlia, kuten joulua, pääsiäistä, uutta vuotta, lasten syntymäpäiviä ja rippijuhlia. Arki siis näyttäytyy varsin tavallisena ja jopa kodinomaisena.

Kuitenkin tavalliseen arkeenkin mahtuu ikäviä välikohtauksia. Lähtökohtaisesti jokaisella työntekijällä on oikeus väkivallattomaan ja turvalliseen työympäristöön. Ammattijärjestö Talentian 2017 tekemästä selvityksestä käy ilmi, että sosiaalialan työpaikkojen välillä on varsin suuria eroja väkivaltakokemusten suhteen. Lastenkodeissa ja koulukodeissa jopa puolet työntekijöistä saa viikoittain osakseen henkistä väkivaltaa. Näin ollen lastensuojelulaitoksissa syntyy uhkaavia tilanteita, joissa työntekijään voi kohdistua väkivaltaa tai sen uhkaa lapsen, nuoren tai heidän läheistensä taholta. (Koskiluoma 2017.)

Lastenpsykiatrian erikoislääkäriin Jari Sinkkosen mukaan lastenkotiin saapuvan lapsen tausta on usein hyvin rikkinäinen. Lapsen taustalla saattaa olla useita kymmeniä kiintymyssuhteen katkoksia sekä kaltoinkohtelua, hoidon laiminlyöntiä, sekä joissain tapauksissa seksuaalista tai fyysistä väkivaltaa. (Sinkkonen & Niemi-Järvinen 2018, 12-13.)

Lastensuojelun keskusliiton 2017 (Hoikkala & Kuokkanen) tilaamassa raportissa kerrotaan, että lastenkotiin tulevilla lapsilla saattaa olla taustallaan aikaisempia kaltoinkohtelun kokemuksia, joiden käsitteleminen asettuu sijaishuollossa tehtäväksi. Lapsella voi myös olla ongelmia tunteiden tai toiminnan hallitsemisessa, mikä voi johtaa aggressiiviseen tai väkivaltaiseen käytökseen itseä tai muita kohtaan. Pieni

osa lastensuojelun laitoshoidon sijoitetuista lapsista käyttää suunnitelmallista väkivaltaa. Pahimmillaan väkivallan seuraukset ovat johtaneet työntekijöiden loukkaantumiseen tai jopa kuolemaan. Sijaishuollossa työntekijällä saattaa olla monta roolia uhka ja vaaratilanteissa. Joskus työntekijä on itse väkivallan kokija ja joskus väkivallan todistaja. Työntekijä voi myös itse aiheuttaa tahattomasti väkivaltaa lapselle esimerkiksi kiinnipitotilanteissa. Lapsi voi kokea kiinnipitotilanteen väkivaltaisena, vaikka työntekijät olisivatkin hoitaneet tilanteen hienovaraisesti. Kiinnipitotilanteissa saattaa syntyä nirhaumia ja mustelmia niin työntekijöille kuin lapsellekin. (Hoikkala & Kuokkanen 2017, 8–33.)

3 VÄKIVALTAINEN KÄYTÖS LASTENKODISSA

3.1 Väkivaltaisen käytöksen syitä

Jokaisella ihmisellä on taipumusta aggressioon. Aggressio on kuitenkin vasta tunne, ei teko, kun taas väkivalta on teko, joka on päätetty tehdä. Äkkipikaisestikin tehty väkivallan teko tapahtuu vasta päätöksen jälkeen. (Mielenterveystalo 2018.) Väkivaltaisesti käyttäytyvällä ihmisellä on aina syy väkivaltaiseen käytökseensä. Ulkopuoliset ihmiset eivät välttämättä näitä syitä pysty tunnistamaan. Aggressiivisuus ja väkivalta voi ilmetä ihmisissä yllättävissäkin tilanteissa. Näitä tilanteita ulkopuolisen ihmisen on vaikea tunnistaa. Tämä ei kuitenkaan tarkoita, että ulkopuoliset ihmiset tai väkivallan uhri olisi syyllinen väkivaltaiseen tai aggressiiviseen käytökseen. Väkivaltaan turvautuvalla ihmisellä saattaa olla haasteita muiden ihmisten kanssa syntyvien ristiriitojen ratkaisemisessa. Väkivaltaan turvautuja saattaa purkaa väkivaltaansa ihmiseen, jonka hän kokee pettymyksen aiheuttajana. Vuorovaikutuksella on suuri merkitys väkivaltatilanteiden syntyyn tai syntymättä jäämiseen. (Isotalus & Saarela 2007, 34.)

Lastenkodin aggressiivisille asiakkaille, kuten muillekin on tärkeää, että ympäristöstä pyritään poistamaan aggressiivisuutta lisäävät tekijät, kuten melu, liiallinen kuumuus tai kylmyys, tai monimutkaiset informaatiot ja ohjeet. (Haapasalo 2017, 159. Hillsin & Joycen 2013 mukaan.) Myös monet erilaiset psyykkiset sairaudet ja mielenterveyden ongelmat saattavat ajaa ihmisiä käyttäytymään väkivaltaisesti. Asiantuntijoiden, esimerkiksi hoitohenkilökunnan osaamisalueeseen kuuluu arvioida, onko psyykkisesti sairas ihminen vaarallinen. (Isotalus & Saarela 2007, 35.)

Väkivaltaisen käytöksen taustalla saattaa olla myös päihdeongelma. Suomessa merkittävin päihdeongelman aiheuttaja on alkoholi, mutta myös huumeongelmien määrä on kasvussa. Päihteiden vaikutuksen alaisena olevaan asiakkaaseen täytyy aina suhtautua varauksellisesti, koska jotkut päihteet lisäävät aggressiivista käyttäytymistä, mielialan vaihteluita sekä estottomuutta. Huumeidenkäyttövälineisiin luokituu myös usein erilaisia teräaseita ja neuloja, jotka luovat oman riskinsä. Eri päihteiden vaikutukset ovat erilaisia, jolloin se tekee päihtyneen asiakkaan kohtaamisesta vielä arvaamattomampaa. (Rantaeskola & Hyyti ym. 2015, 128.)

3.2 Lapsen käytöshäiriöt

Lapsen käyttäytymisen häiriöihin on useita syitä. Kasvatuksella tai sen puutteella voi olla vaikutusta lapsen aggressioon ja huonoon itsetuntoon. Myös perintötekijät, kuten neurologiset häiriöt voivat olla aggressiivisuuden ja käytöshäiriöiden taustalla. Lapsen omien ominaisuuksien lisäksi käytöshäiriön syynä voi olla perheeseen liittyviä tekijöitä kuten esimerkiksi fyysinen, seksuaalinen tai emotionaalinen hyväksikäyttö, vanhempien terveysongelmat, epäjohtonmukainen tai epäselvä kuri, kuolema ja menetys, vihamieliset ja torjuvat suhteet, vanhempien rikollinen tausta, alkoholismi tai persoonallisuushäiriöt. Ongelmat perheessä vaikuttavat lapsiin tavoilla, joita he eivät osaa sanoittaa. Sanoittamisen sijaan lapsi kertoo turhautumisestaan ja tuskastaan teoilla. (O'Regan 2012, 9-28.)

Häiriökäytös sekä raivokohtaukset kertovat pienen lapsen tarpeesta purkaa tunteita, joita hän ei pysty käsittelemään. Lapsen on vaikea käsitellä raivon tunteita, jolloin lapsi saattaa käyttäytyä arvaamattomasti. Raivo koostuu vaikeista tunteista kuten esimerkiksi kateudesta, murhanhimosta ja pettymyksistä. Raivokohtaus on ikään kuin purkaus lapsen joutuessa vaikeiden tunteiden valtaan. Raivokohtauksen aikana lapsi saattaa hakata päätään, lyödä, potkia ja huutaa. (Nurmi 2013, 38.) Psykoterapeutti Joensuu kertoo Lapsen maailma -lehden haastattelussa, että 95 prosenttisesti lapsi turvautuu väkivaltaan silloin, kun lapsi ei tiedä muita keinoja, eikä näe muita vaihtoehtoja kuin väkivaltaisen käytöksen. Aikuisten tehtävä on opettaa muita keinoja väkivallan tilalle. Väkivaltainen käytös on yleisempää kodin ulkopuolelle sijoitettujen, kuin kotona asuvien lasten keskuudessa. (Siljamäki 2016.)

Nurmen (2013, 51-55) mukaan lapsella voi esiintyä aggressio-ongelmia, jos tuen ja ohjauksen tarve on itsehillinnän alueella poikkeuksellisen suuri eikä siihen pystytä vastaamaan. Myös tuen ja hoivan puutteellisuus tai liialliset vaatimukset lapsen edellytyksiin nähden saattavat aiheuttaa aggressio-ongelmia. Vanhempien julmuus, kova kuri ja lämmön puute ovat myös altistavia tekijöitä aggressio-ongelmille. Aggressio voi ilmetä fyysisenä väkivaltana, mutta se voi olla myös verbaalista, kuten nimittelyä, uhkailua tai nonverbaalista, kuten mykkäkoulua tai halveksuvia eleitä. Normaaliin nuoruusiän kehitykseen ei kuulu väkivalta, eikä terve kehitys vaadi väkivaltaa tunteiden purkamiseen.

Lastenkodissa kuin myös muuallakin väkivaltaisesti käyttäytyvän lapsen kohdalla on tärkeää arvioida aggressiivisuuteen ja väkivaltaisuuteen liittyvät syyt. Syitä voivat olla muun muassa ADHD, päihdeongelma, psyykkiset sairaudet ja erilaiset uhmakkuus- ja käytöshäiriöt. Kehitysvammaisilla ja autistisilla lapsilla esiintyy muita lapsia useammin väkivaltaista käyttäytymistä. Heidän kohdallaan väkivaltainen käytös voi liittyä sosiaalisten tilanteiden haastavuuteen, ahdistukseen tai kommunikaation vaikeuksiin. Väkivaltaisesti käyttäytyvän lapsen altistumista väkivallalle esimerkiksi pornolle ja väkivaltaisille peleille ja ohjelmille on hyvä kartoittaa ja sitä kautta välttää. (Mielenterveystalo 2019.)

Päivi Sinkon (2016, 26–27) tekemästä raportista selviää, että lastensuojelun mukaan käytöshäiriöiset eli uhmakkaat, aggressiiviset tai rikoksilla oireilevat lapset jäävät usein vaille psykiatrista tukea. Vaikka käytöshäiriöiset lapset ovat lastenkodeissa vahva osaamisalue, usein kaivattaisiin vähintään arviointitukea psykiatrialta. Käytöshäiriöisten lasten joukosta löytyy myös pieni osa todella väkivaltaisista ja rikoksilla oireilevia nuoria, joiden kuntoutus- ja lääkintätarpeisiin ei lastensuojelun oma osaaminen välttämättä riitä. Sijoitustilanteessa saatetaankin tarvita tällöin päihde-, mielenterveys-, ja monikulttuurisuusosaamista, sekä psykiatrian apua.

Lapsen maailma lehden haastattelussa (Siljamäki, 2016) psykiatri Antti Joensuu toteaa, että lastensuojelulaitoksissa tikittää aikapommeja. Laitoksessa lapsi saadaan turvattua 18-vuotiaaksi asti, mutta jos väkivallan kierrettä ei katkaista eikä lapsi saa asianmukaista hoitoa sijoituksen aikana, lähtee lapsi täysi-ikäistyttyään ulos huonossa kunnossa.

3.3 Väkivaltaisen käytöksen ennaltaehkäisy lastenkodissa

Lastenkotiin sijoitetaan yleisesti ottaen lapsia, joilla saattaa olla hyvin rikkonainen ja traumaattinen tausta. Lapsia joudutaan rajajoittamaan lastenkodissa turvallisen kasvun ja kehityksen vuoksi. Juurikin erilaiset konfliktitilanteet saattavat olla laukaisevana tekijänä väkivaltaisessa käyttäytymisessä. Taustalla saattavat myös olla lapsen kokemat traumat, ongelmien kierre, häpeä tai eriarvoinen kohtelu. (Sundell 2014, 13.)

Väkivaltaisesti käyttäytyvän lapsen kohdalla on tärkeää arvioida väkivaltaisuuden liittyminen erilaisiin uhmakkuus- ja mielenterveyshäiriöihin. Kun mahdollinen väkivaltaisuuden aiheuttaja on kartoitettu, on siihen saatavilla apua erilaisista terapi-oista. Terapiat esimerkiksi ART (aggression replacement therapy) auttavat lasta hallitsemaan aggressiotaan ja sitä kautta väkivaltilanteita pystytään ennaltaehkäi-semään. (Lasten mielenterveystalo 2019.)

Väkivaltaisesti tai mahdollisesti väkivaltaisesti käyttäytyvän asiakkaan kanssa työskentelyyn on kehitetty erilaisia keinoja ja toimintatapoja. Tällaisia keinoja ovat: asiakkaan siirtäminen toiseen yksikköön, keskustelu väkivaltaisesti käyttäytymisestä asiakkaan kanssa, työskentely parin kanssa, vartiointipalvelun tuoma tuki, asiakkaan puhuttaminen väkivaltaisesti käytöksestä. Terveystieteiden tutkimuksissa on havaittu keinoja, jotka soveltuvat myös sosiaalialan hoito ja hoivatoimiin. Näitä keinoja ovat: ehkäisevän lääkehoidon suunnittelu, rajojen selventäminen, avoin keskustelu aggressiosta asiakkaan kanssa, vaihtoehtoisen käyttäytymismallien tarjoaminen, rauhoituskeinojen tarjoaminen, uhkaavan käyttäytymisen kirjaus asiakastietoihin. (Antikainen-Juntunen 2007, 21–22.)

Lastenkodeissa on äärimmäisen tärkeää, että työntekijät on koulutettu väkivaltaisia tilanteita ja niiden ennaltaehkäisyä varten. Koulutuksen avulla työntekijät oppivat tunnistamaan väkivaltilanteita varhaisessa vaiheessa sekä löytämään työvälineitä tilanteiden ratkaisemiseen. Väkivaltilanne on vuorovaikutustilanne, jossa kaikkien osapuolien käyttäytyminen ja tilanteen hallinta vaikuttaa lopputulokseen. Ennakoinnilla ja tilanteen hallinnalla on mahdollisuus ennaltaehkäistä syntymässä olevia väkivaltilanteita. (Työturvallisuuskeskus 2014.)

3.4 Fyysiset rajoitustoimenpiteet lastenkodeissa

Rajoitustoimenpiteet eroavat normaaleista lapsen kasvatukseen kuuluvista kasvatuksellisista seuraamuksista ja rajoitteista. Kasvatuksellisten sääntöjen on tarkoituksenaan opettaa lapsille vastuullisuutta, sääntöjä ja tapoja. Rajoitustoimenpiteitä ei pidetä normaaliin kotikasvatukseen kuuluvina. Kuitenkin joissain tapauksissa rajoitustoimenpiteiden ja kasvatuksellisten seuraamusten raja on häilyvä. (Saastamoinen

2010, 152-153) Lastensuojelulaissa (L 13.4.2007/417) on määritelty rajoitustoimenpiteet, joita sijaishuolloissa eli lastenkodissa voidaan käyttää. Rajoitustoimenpiteitä ovat: yhteydenpidon rajoittaminen, aineiden ja esineiden haltuunotto, henkilöntarkastus ja henkilönkatsaus, omaisuuden ja lähetysten tarkistaminen, liikkumisvapauden rajoittaminen, eristäminen, kiinnipitäminen ja erityisen huolenpidon järjestäminen. Tässä opinnäytetyössä keskitetään kuitenkin tarkemmin tarkastelemaan kiinnipitämistä, eristämistä, henkilöntarkistusta ja henkilönkatsausta sekä erityisen huolenpidon järjestämistä, koska näissä rajoituksissa fyysinen kontakti ja väkivallan riski ovat suurimmillaan.

Kiinnipitäminen tarkoittaa tilannetta, jossa työntekijä pitää kiinni lapsesta rauhoittaakseen tätä. Kiinnipito on sallittua, jos sillä estetään omaisuuden merkittävä vahingoittuminen tai lapsen itsensä tai muiden vahingoittuminen tai lapsen tai toisen henkilön terveyden, hengen tai turvallisuuden vaarantuminen. (Taskinen 2010, 166.)

Lastensuojelulaissa (L 13.4.2007/417 68§) on säädetty kiinnipidosta seuraavasti:

kiinnipitämisen on oltava hoidollista ja huollollista sekä kokonaisuutena arvioiden puolustettavaa, kun otetaan huomioon lapsen käyttäytyminen ja tilanne muutoinkin. Kiinnipitäminen voi pitää sisällään myös lapsen siirtämisen. Kiinnipitäminen on lopetettava heti, kun se ei ole enää välttämätöntä.

Lastensuojelulaissa (L13.4.2007/417 70§) säädetään, että lapsi voidaan eristää laitoksen muista lapsista määräajaksi, jos lapsi on vaaraksi itselleen tai muille. Tai silloin, kun eristäminen on välttämätöntä lapsen terveyden, turvallisuuden tai hengen kannalta. Eristys voi kestää ilman uutta päätöstä yhtäjaksoisesti 24 tuntia. Eristys on kuitenkin lopetettava välittömästi, kun sille ei ole enää perusteita. Eristämistä koskevan uuden päätöksen mukainen eristys ei kuitenkaan saa jatkua yli 48 tuntia. Ennen uutta päätöstä lapselle tulee tehdä lääkärintarkastus, paitsi silloin, kun se on ilmeisen tarpeetonta. Uuden päätöksen voi tehdä vain silloin, kun eristämisen edellytykset ovat edelleen voimassa, eikä lasta ole mahdollisuutta hoitaa muulla tarkoituksenmukaisella tavalla. Eristämiseen määrätyn lapsen turvallisuudesta tulee huo-

lehtia, ja lapsen tulee olla henkilöstön jatkuvan huolenpidon alaisena. Huolehtimiseen tulee määrätä henkilö laitoksen hoito- ja kasvatushenkilöstöstä. Eristämisen aikana lapselle tulee tarjota mahdollisuus keskustella hoitajan kanssa.

Jos on perustavanlaatuista epäillä, että lapsella on hallussaan itsensä tai toisen vahingoittamiseen tarkoitettuja esineitä tai päihtymiseen tarkoitettuja aineita hänelle saadaan asian tutkimiseksi tehdä henkilöntarkastus. Jos on perusteltua syytä epäillä, että lapsi on nauttinut päihdyttäviä aineita, häneen voidaan kohdistaa henkilöntarkistus, jossa voidaan ottaa puhalluskoe, hius-, sylki-, virtsa- tai verinäyte. (L 13.4.2007/417 66§)

Erityisen huolenpidon järjestämisestä säädetään Lastensuojelulaissan (L 13.4.2007/417 72§) seuraavasti:

Lapselle voidaan sijaishuollon aikana, jos hänen erittäin tärkeä yksityinen etunsa sitä välttämättä vaatii, järjestää erityistä huolenpitoa vakavan päihde- tai rikoskierteen katkaisemiseksi tai kun lapsen oma käyttäytyminen muutoin vakavasti vaarantaa hänen henkeään, terveyttään tai kehitystään. Erityisen huolenpidon tavoitteena on katkaista lapsen häntä itseään vahingoittava käyttäytyminen ja mahdollistaa lapselle annettava kokonaisvaltainen huolenpito. Edellytyksenä on lisäksi, että sijaishuoltoa ei ole lapsen hoidon ja huolenpidon tarve huomioon ottaen mahdollista järjestää muulla tavoin eivätkä terveydenhuollon palvelut sovellu käytettäväksi erityisen huolenpidon sijaan.

Lapsiasiavaltuutetun toimiston vuonna 2011 tekemästä raportista selviää, että lastensuojelun piirissä kasvaneet lapset ja nuoret ovat tuoneet useasti esille, että oikeudenmukaisuus ja toiminnan perustelu rajoitustoimenpiteitä käytettäessä helpottavat niiden ymmärtämistä. Rajoitustoimenpiteiden ja sääntöjen kasvatuksellinen näkökulma häviää, jos nuori ei tiedä perusteltua syytä rajoitustoimenpiteen tekemiselle tai sääntöjen olemassaololle. Osa nuorista koki, että säännöt ja rangaistukset ovat olemassa vain siksi, että sijaishuoltopaikan arki sujuisi mahdollisimman hyvin. (Vario ym. 2012, 24–29)

4 TYÖPAIKKAVÄKIVALTA JA TYÖTURVALLISUUS

4.1 Työpaikkaväkivallan määrittely

Työväkivallassa henkilöä uhataan, loukataan sanallisesti tai pahoinpidellään työpaikalla, työmatkalla tai muissa työoloissa. Työväkivalta voi vaarantaa sen kokijan turvallisuudentunnetta, hyvinvointia tai fyysistä koskemattomuutta. Suorassa työväkivallassa kohteena on työntekijä itse. Epäsuorassa työväkivallassa kohteena on työntekijän perhe tai läheiset. (Isotalus & Saarela 2007, 6.) Bartol ja Bartol (2011, 554–596) kertovat, että työpaikalla väkivallan tekijä voi olla myös esimies, työkaveri tai entinen työkaveri. Suurin osa työpaikkaväkivallasta näyttää kuitenkin liittyvän asiakkaisiin.

Haapasalo (2017 155, Hillsin & Joycen, 2013 mukaan) kertoo, että työoloihin liittyvien ongelmien esimerkiksi ylitöiden, liiallisen työmäärän, iltatyön sekä työroolin epäselvyyden on todettu olevan yhteydessä työpaikkaväkivaltaan. Tutkimukset näyttävät osoittavan, että nuoret ja kokemattomammat työntekijät ovat kokeneempia työntekijöitä useammin työpaikkaväkivallan kohteena. Asiakkaiden näkökulmasta vähäinen työntekijämäärä voi vaikuttaa palveluiden laatuun ja aiheuttaa asiakkaiden turhautumista. Tällöin asiakas saattaa purkaa turhautumisensa lähimpänä olevaan työntekijään. Siksi riittävällä henkilöstömitoituksella on suuri rooli ristiriitojen välttämisessä.

Työpaikkaväkivallan lisääntymisen vaikutelma saa tukea tilastoista. Työtapaturmatilastoja tarkastellessa selviää, että vuonna 2005 väkivalta oli mukana 2800 korvatussa työpaikkatapaturmassa, kun taas kymmenen vuotta myöhemmin 2015 tapauksen lukumäärä on kasvanut 4600:aan. (Haapasalo 2017, 154 Pulkkinen 2017 mukaan.)

Työpaikalla kuolemaan johtava väkivalta on harvinaisempaa, mutta kuitenkin tapauksia esiintyy vuosittain yhdestä kahteen (Haapasalo 2017, 154). 2015 Muhoksella Perhekoti Metsolassa surmattiin 57-vuotias miesohjaaja. Surmaajina toimivat kaksi tekohetkellä alaikäistä poikaa, jotka asuivat perhekodissa. Tekijät olivat käyt-

täneet surmaamiseen voimakasta väkivaltaa. Pojat olivat suunnitelleet tekoaan paperilappujen välityksellä päiviä aikaisemmin. (Yle, [viitattu 21.2.2019].) Alaikäisenä tehty henkirikos on ilmiönä poikkeuksellinen. Tavallisesti vakaviin väkivaltarikoksiin syyllistyneiden alaikäisten lasten tai nuorten taustalla on pitkä vahingoittavien kasvuolojen historia. Jos alaikäinen tekee henkirikoksen, tavallisimmin kyseessä on pitkään jatkunut oireilu sekä kasaantuneet ongelmat. Esimerkkinä lähes 90 prosenttia suomalaisista nuorista miesvangeista oli ollut alle 15-vuotiaina lastensuojelun avo-
huollon piirissä ja puolet sijoitettuna laitokseen tai perheeseen. (Haapasalo 2017, 142.)

4.2 Väkivallan esiintyminen sosiaalialalla

Suoraan lastenkodeissa tapahtunutta väkivaltaa ei ole tilastoitu yksinään, mutta tietoa löytyy sosiaalialan yleisistä tilastoista. Sosiaalialan työpaikkojen välillä on eroja työntekijöiden kohtaamassa asiakasväkivallan määrässä ja laadussa. Laitoksissa koetaan enemmän väkivaltaa kuin avohuollossa. Yleisintä asiakkaan tekemä väkivalta on lastenkodeissa, perhetukiyksiköissä, koulukodeissa ja kehitysvammaisten palveluyksiköissä. Useimmiten väkivallan kohtaajana on laitoksen ohjaaja. (Talentia 2016.)

Eija Antikainen-Juntusen (2007, 45) tekemästä tutkimuksesta selviää, että työväkivalta on lisääntynyt etenkin naisvaltaisissa sosiaali- ja terveysalan tehtävissä. Todelliset väkivalta- ja uhkatilanteet sekä väkivallan uhan kokemukset ovat lisääntyneet. Sosiaalialalla tapahtuneet vakavammat, tapaturmailmoitukseen johtavat teot johtuvat Antikainen-Juntusen mukaan enimmäkseen väkivaltaisista kontakteista, kuten puremisesta, potkuista, riuhtaisusta, raapimisesta, tönimisestä, pahoinpitelystä tai esineiden heittämisestä. Väkivallan tekijä sosiaalialalla on useimmiten vanhus tai alaikäinen lapsi. Vuoden 2016 rikosuhritutkimuksessa todetaan, että erityisen yleistä väkivallan kokeminen työpaikalla oli hoito- ja sosiaalialan ammattiteissa. Näissä ammattiteissa yleisintä väkivallan kokemukset olivat 25-44 vuotiaiden naisten keskuudessa. Tutkimuksessa todettiin tämän kuitenkin johtuvan siitä, että hoito- ja sosiaalialalla työskentelee enemmän naisia kuin miehiä. (Danielsson, Kääriäinen 2017, 3–22.)

Myös lastensuojelun asiakkaiden asioista vastaavat sosiaalityöntekijät kohtaavat väkivaltaa. Tirkkosen (2014, 38–59) pro gradu tutkielmasta selviää, että kyselyyn vastanneista 59 sosiaalityöntekijästä vain 10 prosenttia ei ollut kokenut lainkaan väkivallan uhkaa tai uhkailua työssään. Kyselyn perusteella käy ilmi, että henkisen väkivallan kokemukset ovat yleisiä vastaajien kesken, koska vain 5 prosenttia ilmoitti, ettei ollut koskaan kokenut henkistä väkivaltaa työssään. Kuitenkin 80 prosenttia vastaajista ilmoitti, ettei ollut kokenut itse fyysistä väkivaltaa työssään. Vastaajat kokivat väkivallan ja sen uhan vaikuttavan työhyvinvointiin, sekä lisäävän stressiä.

Ammattijärjestö Talentian 2017 tekemästä selvityksestä käy ilmi, että joka viides sosiaalialan korkeakoulutettu oli kohdannut jossain muodossa väkivallan uhkaa tai väkivaltaa työssään. Yleisintä oli henkinen väkivalta, mutta myös fyysinen väkivalta oli vastaajien keskuudessa tuttua. Joka kuudes vastaaja oli kokenut potkimista, nipistämistä tai puremista ja joka kymmenettä oli heitetty esineellä tai lyöty teräaseella tai nyrkillä. (Talentia-lehti 2017.)

4.3 Työpaikkaväkivallan muodot

Tässä luvussa paneudutaan erilaisiin väkivallan muotoihin, joita lastensuojelun työkentällä voidaan kohdata. Väkivallan muotojen määrittelyt ja käsitteet ovat pysyneet suhteellisen samoina koko kuluneen 2000-luvun ajan. Lastensuojelussa kohdattavan väkivallan kokonaiskuvan hahmottamiseksi on tärkeää, että tässä opinnäytetyössä avataan tarkemmin väkivallan eri muotoja ja sitä, mitä ne käytännössä tarkoittavat.

Työväkivalta voi olla piirteiltään hyvinkin moninaista. Lastensuojelulaitoksen työntekijät ovat kuvanneet työssään kohdattavan väkivallan sisältävän hyvinkin moninaisia muotoja väkivallalla uhkailusta aina fyysiseen satuttamiseen. (Hoikkala & Kuokkanen 2017, 32.) Fyysisessä väkivallassa asiakas loukkaa työntekijää fyysisesti esimerkiksi kuristamalla, lyömällä, potkimalla tai raapimalla. Fyysiseksi väkivallaksi lasketaan myös toiminta, jossa asiakas ei satuta työntekijää, mutta loukkaa työntekijän fyysistä koskemattomuutta esimerkiksi työntekijän päälle sylkemällä, kiinnipitämällä, työntekijän liikkumisen estämällä tai tönimällä. (Yliruka ym. 2009, 41–42.)

Henkinen väkivalta on toimintaa, jonka työntekijä kokee loukkaavan tai vahingoittavan ammattitaitoaan, henkilöään, mainettaan tai jonka työntekijä kokee pelottavana tai fyysistä koskemattomuutta uhkaavana, mutta ei kuitenkaan loukkaa työntekijän fyysistä koskemattomuutta. Henkiseksi väkivallaksi luokitellaan myös asiakkaan toiminta, jonka työntekijä kokee painostavana tai jos asiakas kiristää tai painostaa työntekijää henkisesti. (Yliruka ym. 2009, 41–42.)

Yliruka ym. (2009, 42) kertoo, että uhkailuksi katsotaan toiminta, jossa asiakas uhkailee sanallisesti tai ei-sanallisesti fyysisellä väkivallalla työntekijää tai hänen läheisiään. Uhkailu on myös esimerkiksi tavaroiden heittelyä, nyrkin heristelyä tai uhkaavaa käytöstä, jossa ei kuitenkaan satuteta työntekijää fyysisesti.

Yksi väkivallan muodoista on vainoaminen tai väijyminen, englanniksi stalking, joka tarkoittaa tutun tai tuntemattoman ihmisen lähestymistä ja seuraamista vasten uhrin tahtoa. Vainoaja seuraa tai lähestyy uhriaan systemaattisesti ja aiheuttaa toiminnallaan uhrille uhan tai pelon tunteita. Lähestyminen voi olla mm. uhria koskevien tietojen hankkimista, puhelinsoittoja, sähköpostien ja kirjeiden lähettämistä tai kontaktin ottamista uhrin läheisiin (Haapasalo 2017, 103). Rantaeskolan ym. (2015, 8) mukaan telehäiriköinti on yleisin ahdistelun ja pelottelun muoto nykyteknologian kehittyttyä. Telehäiriköinti voi olla mm. uhkaussoittoja, tekstiviestejä tai sähköposteja. Vainoaminen on kriminalisoitu Suomessa vasta 2014 vuoden alusta voimaan tullessa lakimuutoksessa. Vainoaja voi myös omaksua uhrin identiteetin ja alkaa esiintyä uhrin henkilönä.

4.4 Työturvallisuus

Tässä kappaleessa keskitytään työturvallisuuteen, koska sillä on suuri merkitys väkivaltatilanteiden ja niiden uhan ennaltaehkäisemisessä. Tässä kappaleessa tarkastellaan työturvallisuutta väkivallan ja sen ehkäisyn näkökulmasta, koska tämä näkökulma tukee opinnäytetyön teoreettista viitekehystä. Työturvallisuuslain (L 23.8.2002/738) mukaan työntekijät sekä työnantaja ovat vastuussa työturvallisuuden toteutumisesta työpaikoilla. Työturvallisuudessa tavoitteena on erilaisten toimien ja ennaltaehkäisyn kautta ehkäistä erilaisia työtapaturmia ja ammattitauteja.

Tavoitteena on myös työolojen parantaminen ja sen kautta työntekijöiden työkyvyn ylläpito. (Ihalainen & Kettunen 2016, 81.)

Laissa säädetään, että työnantajan vastuuseen kuuluu huolehtia työntekijöiden turvallisuudesta sekä terveydestä työssä. Työturvallisuuslaki vaatii myös työnantajaa selvittämään ja tutkimaan kaikki työpaikalla ja työssä esiintyvät turvallisuuteen ja terveyteen vaikuttavat riskit. Työnantajan on tiedotettava työntekijöitä mahdollisista riskeistä, esimerkiksi väkivaltaisista asiakkaista. (Ihalainen & Kettunen 2016, 81.)

Työturvallisuuslaissa (L 23.8.2002/738) säädetään, että työnantajan on lain mukaan järjestettävä työolosuhteet siten, että väkivallan uhka ja väkivaltatilanteet ehkäistään mahdollisuuksien mukaan ennakolta. Työpaikoilla on tällöin oltava asianmukaiset väkivallan torjumiseen tai rajoittamiseen tarvittavat asianmukaiset turvallisuusjärjestelyt tai -laitteet ja mahdollisuus avun hälyttämiseen (27 § 1). Työnantajan on myös ryhdyttävä toimiin käytettäessä olevin keinoin, jos työssä esiintyy työntekijään kohdistuvaa hänen terveydelleen haittaa tai vaaraa aiheuttavaa häirintää tai muuta epäasiallista kohtelua (28 § 1). Työnantajan on huolehdittava, että kaikenlainen haitta tai vaara vältetään tai minimoidaan työssä, jossa työntekijä työskentelee yksin ja johon siitä syystä liittyy ilmeinen haitta tai vaara hänen turvallisuudelleen tai terveydelleen. (29 § 1).

Henkilöstön määrällä on suuri vaikutus väkivallan ennaltaehkäisyssä. Aggressiivinen henkilö saattaa luopua väkivallasta pelkästään sen takia, että paikalla on useampi työntekijä. Mikäli tilanne on jo kärjistynyt väkivaltaiseksi, voi useamman työntekijän osallistuminen tilanteen hoitoon olla ratkaiseva. Ammattilainen on tietoinen työssään esiintyvistä väkivallan riskeistä ja osaa näin ottaa paremmin huomioon väkivaltatilanteisiin johtavat riskitekijät. (Sundell 2014, 35.)

Työturvallisuuslaissa säädetään, että myös työntekijällä on oma vastuu työturvallisuudessa. Työntekijällä on velvollisuus noudattaa organisaation laatimia turvallisuusohjeita. Jos työntekijä ei noudata työpaikan turvallisuusohjeita ja menettelytapoja, parhainkin turvajärjestely menettää merkityksensä. Väkivaltariskien ehkäisy perustuu yhteistyöhön, jossa jokaisella osapuolella on oma vastuunsa. (Sundell 2014, 32.) Lain mukaan

työntekijän tulee noudattaa työnantajan toimivaltansa mukaisesti antamia määräyksiä ja ohjeita. Työntekijän tulee myös noudattaa turvallisuuden ylläpitämiseksi tarvittavaa järjestystä, huolellisuutta ja varovaisuutta. Työntekijän on huolehdittava myös ammattitaitonsa, kokemuksensa, työnantajalta saamansa opetuksen ja ohjauksen mukaisesti työssään käytettävissä olevin keinoin omasta, sekä muiden turvallisuudesta. Työntekijän on myös vältettävä muiden häirintää ja epäasiallista kohtelua, joka aiheuttaa heidän turvallisuudelleen tai terveydelleen haittaa tai vaaraa. (L 23.8.2002/738.)

Työntekijällä on lain mukaan velvollisuuksien lisäksi myös oikeuksia: Työntekijällä on oikeus saada työnantajalta riittävästi tietoa työturvallisuuteen liittyvistä asioista. Lain mukaan työntekijällä on myös oikeus pidättäytyä kokonaan tekemästä työtä, jos työstä aiheutuu vakavaa vaaraa työntekijän omalle tai muiden työntekijöiden hengelle tai terveydelle. (L 23.8.2002/738.)

4.5 Työhyvinvointi ja työssä jaksaminen

Lastensuojelutyötä arvostellaan usein julkisesti, erityisesti silloin, kun työssä on tapahtunut virhearviointeja tai silloin kun ristiriitatilanteessa toinen osapuoli haluaa tuoda omaa kokemustaan tilanteesta ilmi julkisuuden avulla. Lastensuojelussa työskentelevät joutuvat kokemaan julkisuuden tuomaa painetta sekä kohtaamaan erilaisia moraalisia, eettisiä sekä taloudellisia kysymyksiä. Tällainen asetelma aiheuttaa painetta työlle, työntekijöille, esimiehille sekä organisaation työhyvinvoinnille. (Lapsi- ja perhepalveluiden muutosohjelma 2019, 15.)

Työssä jaksaminen sekä työhyvinvointi ja sen edistäminen on haastavassa ja henkisesti kuormittavassa lastensuojelutyössä tärkeää. Työssä jaksamista ja haastavista asiakastilanteista selviytymistä tukevat työntekijän oma ammatillinen osaaminen, käytettävissä olevat välineet ja keinot sekä koko organisaation ja esimiehen tuki. Työntekijän tulee valmistautua hankaliin asiakastilanteisiin oman työroolinsa edellyttämällä tavalla. Työntekijän tulee sallia itselleen tunteet, joita hankalat asiakastilanteet saattavat aiheuttaa. Ikävienkin tunteiden salliminen ja niistä puhuminen tukevat työhyvinvointia. Työntekijän on helpompi säilyttää ammatillinen ote haastavissa asiakastilanteissa, jos työntekijä on sisäistänyt ammatillisen roolinsa. Jos haastavien asiakastilanteiden aikana joutuu voimakkaaseen tunnekuuhuun, on

työntekijän vaikea säilyttää ammatillinen otteensa. (Rantaeskola & Hyyti ym. 2015, 208–211.)

Väkivallan kokeminen työpaikalla lisää poissaoloja sekä vähentää työntekijöiden tyytyväisyyttä. Työntekijöiden hyvinvoinnin merkitys on tärkeä, kun halutaan taata asiakkaille tehokas ja hyvä palvelu. (Soisalo 2011, 12.) Asiakkaiden parissa työskentely on henkisesti erittäin haastavaa. Jokainen asiakas täytyy kohdata samalla ammattitaidolla joka ikinen päivä. Myös palvelun tason ylläpitäminen päivittäin samanlaisena luo painetta työntekijän työhyvinvoinnille. (Sundell 2014, 54.) Asiakkaat vaikuttavat työntekijöiden työhyvinvointiin sekä uupumusta että tyytyväisyyttä tuottamalla. Vaativat asiakkaat saattavat vaikuttaa negatiivisesti työhyvinvointiin, kun taas joidenkin asiakkaiden kanssa saatu onnistumisen tunne lisää työhyvinvointia ja tyytyväisyyttä työhön. Työuupumus ja epäselvä ammattirooli lisäävät asiakkaisiin kohdistuvia negatiivisia ajatuksia, kun taas osaavuuden tunne lisää asiakkaisiin kohdistuvia myönteisiä tunteita ja lisää täten myös työhyvinvointia. (Yliruka ym. 2009, 26–27.)

Hyvällä työilmapiirillä ja toimivalla työyhteisöllä on suuri vaikutus työpaikan turvallisuuteen. Kun ilmapiiri on hyvä ja työyhteisö toimiva tiedon välitys on tehokkaampaa, sekä koko työyhteisö toimii tehokkaammin ja ammatillisemmin. (Sundell 2014, 54–70.) Hyvä työryhmä on myös tärkeä elementti ja voimavara työntekijälle. Työntekijän voi olla vaikeaa puhua väkivallan herättämästä pelon, raivon ja inhon tunteesta muille. Työntekijä saattaa pelätä, että hänen ammattitaitoaan, mielenterveyttään tai taitojaan kyseenalaistetaan. Hyvässä työryhmässä työntekijä voi avoimesti kertoa tunteistaan ja peloistaan ilman, että näitä kyseenalaistetaan. (Pelttu & Kaselitz 2006.) Työpaikalla työntekijät kertovat toisilleen arjen erilaisista tapahtumista, keskeneräisistä töistä sekä koetuista hankalista ja hauskoista tilanteista. Kertominen helpottaa. Omien kokemusten ja tunteiden jakaminen työkavereille auttaa jaksamaan niin, että työ voi jatkua. Kertominen auttaa ihmistä selviytymään kriiseistä ja löytämään lohtua. (Estola & Kaunisto ym. 2007, 34–35.)

5 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS

Tämä opinnäytetyö on toteutettu laadullisena tutkimuksena kolmessa eri lastensuojeluyksikössä Etelä-Pohjanmaalla. Tässä osiossa esittelen opinnäytetyön prosessia, tutkimuksen tarkoitusta, tutkimusmenetelmää, aineiston keruuta, analyysimenetelmää sekä tutkimuksen luotettavuutta ja eettisyyttä.

5.1 Tutkimuksen tarkoitus ja tutkimusmenetelmä

Tutkimuksen tarkoituksena on kuvata lastenkodeissa työskentelevien työntekijöiden kohtaamaa väkivaltaa ja sen vaikutuksia työssä jaksamiseen.

Opinnäytetyön tarkoituksena on avata lastenkodissa koettavaa väkivallan ilmiötä tarkemmin ja tuoda esiin työntekijöiden omia kokemuksia työväkivallasta ja sen vaikutuksista työssä jaksamiseen ja työhyvinvointiin.

Opinnäytetyön tutkimuskysymyksiä ovat:

Minkälaisia väkivaltakokemuksia lastenkodin työntekijöillä on työstään?

Kuinka koettu väkivalta vaikuttaa lastenkotityössä jaksamiseen?

Tutkimukseen käytettävää aineistoa keräsin haastattelemalla lastenkodin työntekijöitä. Haastattelu toteutettiin puolistrukturoituna, ja niiden kesto vaihteli puolesta tunnista tuntiin. Puolistrukturoidussa haastattelussa haastateltaville esitetään likipitäen samat kysymykset, joiden järjestys voi joidenkin määritelmien mukaan vaihdella. Haastattelukysymykset ovat kaikille samat, joihin haastateltavat voivat vastata omin sanoin. Puolistrukturoitua haastattelua on hyvä käyttää silloin, kun halutaan tietoa tietyistä asioista, eikä haastateltavalle ole näin ollen tarpeellista antaa kovin suurta valtaa haastattelutilanteessa. (Hirsjärvi & Hurme 2015, 47.)

Haastateltavien valinnassa pyrin kiinnittämään huomiota siihen, että haastateltavien otanta olisi mahdollisimman monipuolinen. Valitsin haastateltavia sekä perusyksiköistä että erityisyksiköistä. Pyrin myös ottamaan huomioon, että haastateltavien

työkokemus olisi erilainen. Valitsin haastateltaviksi sijaisia, vakituisia sekä määräaikaisella sopimuksella työskenteleviä työntekijöitä. Haastattelin sekä korkeakoulutettuja että ammattikoulun käyneitä työntekijöitä suhteessa yhtä paljon. Haastateltavien koulutustaustoista muodostuikin hyvin monipuolinen kokonaisuus. Näillä valinnoilla pyrin saamaan mahdollisimman monipuolisia vastauksia ja välttämään sen, että otanta olisi yksipuolinen.

Tutkimus on toteutettu laadullisena, eli kvalitatiivisena tutkimuksena. Laadullinen tutkimus on kokonaisvaltaista tiedon hankintaa. Aineistoa kerätään haastattelutilanteissa havainnoimalla ja keskustelemalla tutkittavien kanssa. Aineiston keruussa käytetään usein menetelmää, joka takaa aineiston monipuolisen esille tulon. (Hirsjärvi & Remes 2012, 164) Laadullisessa tutkimuksessa on tarkoituksena kuvata ja ymmärtää tutkittavaa tapahtumaa, toimintaa tai antamaan tulkinta ilmiöstä. Pyrkimyksenä ei ole tilastoida ilmiötä. (Eskola & Suoranta 2000, 65.) Tämän vuoksi tutkittavien määrällä ei ole niin suurta merkitystä kuin määrällisessä tutkimuksessa. Tähän tutkimuksen osallistui kuusi lastenkodissa työskentelevää työntekijää. Osa haastateltavista työskenteli perusyksikössä ja osa taas erityisyksiköissä. Haastateltavilla oli hyvin moninaiset koulutustaustat sekä kokemusvuodet lastensuojelutyöstä. Haastateltavat valittiin mahdollisimman erilaisista olosuhteista, jotta haastattelun tulokset olisivat vertailukelpoisempia.

Opinnäytetyössä on kerätty laadullista tutkimusta ohjaamaan työhön konkreettisesti liittyvää teoreettista pohjaa. Laadullisessa tutkimuksessa teoreettisen pohjan merkitys on ilmeinen ja sitä tarvitaan välttämättä. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 22–23.)

5.2 Analyysimenetelmä

Työntekijöiden yksilohaastattelut tallensin äänittämällä. Äänitiedostot litteroin eli kirjoitin tekstin puhtaaksi sanatarkasti, mikä mahdollisti aineiston tarkan analysoinnin. Litteroitua aineistoa kertyi kokonaisuudessaan 49 sivua. Aineistojen analyysin kannalta litterointi on tärkeä vaihe. Nauhoitetussa aineistossa on aina runsaasti informaatiota, ja aineiston litterointi saattaa viedä aluksi paljon aikaa. Kuitenkin lopulta litterointi säästää sekä aikaa että vaivaa. Ison informaation käsitteleminen pelkäs-

tään nauhoitteita kuuntelemalla on varsin aikaa vievää. Litteroidessaan tutkija analysoi jatkuvasti, mitkä seikat ovat tärkeitä vuorovaikutuksen ymmärtämisen kannalta. (Hyvärinen & Nikander 2017, 437.)

Litteroinnin jälkeen luin ja perehdyin aineiston sisältöön kattavasti, jotta pystyisin ymmärtämään, sekä jäsentämään sen sisältöä paremmin. Luettuani aineiston useaan otteeseen merkitsin samaa aihepiiriä käsittelevät vastaukset samanvärisellä alleviivauskynällä. Vaikka aineiston keruumenetelmänä käytin puolistrukturoitua haastattelua, jossa kysymykset olivat aina samassa järjestyksessä, saattoivat haastateltavat vastata joihinkin kysymyksiin esimerkiksi edellisen kysymyksen kohdalla. Alleviivaus teki haastattelujen analysoinnista ja vertailusta helpompaa. Luokittelin alleviivatut aineistot neljään aihepiiriin, turvattomuuden kokemuksiin, väkivallan kokemuksiin, väkivallan ennaltaehkäisyyn ja ennakointiin sekä työssä jaksamiseen ja työhyvinvointiin.

5.3 Eettisyys ja luotettavuus

Opinnäytetyö käsittelee työntekijän kokemaa väkivaltaa omalla työpaikalla ja on siksi hyvin arkaluontoinen aihe käsitellä. Tutkimuksessa yksi tärkein elementti onkin siksi ollut haastateltavien anonymiteetti. Olen pyrkinyt poistamaan työntekijöiden haastatteluista kaikki tunnisteseikat, ettei haastattelusta tai analyysistä pystyisi henkilöimään työntekijöiden vastauksia. Mahdollisimman hyvän anonymiteetin takaamiseksi en myöskään paljasta opinnäytetyössäni lastensuojeluyksiköitä, joissa haastattelut on suoritettu. Haastatteluaineistot ovat äänitteinä sekä paperisina ja ne hävitetään opinnäytetyön valmistumisen jälkeen. Haastattelumateriaaleista jäljelle tulee jäämään vain valmis opinnäytetyö.

Haastatteluista ottamiani lainauksia, joita käytän myöhemmin tutkimuksen tulokset -osiossa ei ole kohdennettu numeroin, eikä niistä selviä kuka haastateltava on vastannut mihinkin kysymykseen. Tämä oli haastateltavien toive, ettei heitä pystyittäisi tunnistamaan haastatteluista otettuja lainauksia seuraamalla.

Tutkimukseen osallistuminen oli haastateltaville täysin vapaaehtoista. Haastateltavien tiedossa oli myös mahdollisuus jättää vastaamatta kysymyksiin tai keskeyttää

haastattelu kokonaan. Haastateltaville oli etukäteen kerrottu, ettei heidän nimiään, tunnistetietojaan tai työpaikkaa julkaista tässä opinnäytetyössä anonymiteetin säilyttämiseksi. Haastatteluissa tuli ilmi arkaluontoisia seikkoja, jotka voisivat olla vahingollisia henkilöityessään tiettyyn haastateltavaan. Tutkijan asema on institutionaalinen, jolloin toisen vahingoittaminen tai väärin kohtelu saa aivan erilaisen merkityksen kuin arkielämän suhteissa (Tuomi & Sarajärvi 2018, 148).

6 TUTKIMUKSEN TULOKSET

Opinnäytetyön tutkimushaastatteluun osallistui kuusi lastensuojelun sijaishuollossa työskentelevää henkilöä. Haastattelut suoritettiin yhdessä perusyksikössä ja kahdessa erityisyksiköissä. Käytän opinnäytetyössäni suoria lainauksia työntekijöiden haastatteluista. En kuitenkaan numeroi samoista haastatteluista otettuja lainauksia mahdollisimman hyvän anonymiteetin säilyttämiseksi.

6.1 Turvattomuuden ja pelon kokemukset

Lastensuojelun arki on vastaajien mukaan hyvin hektistä, ja tilanteet saattavat muuttua hyvinkin nopeasti. Vastaajien mukaan lastenkodissa työskentely tuntuu suurimman osan ajasta turvalliselta, kuitenkin myös turvattomuuden ja pelon tunteita esiintyy työkentällä vaihtelevasti. Vastaajat kertoivat, että yleensä lastenkodissa työskentelee päivisin aina kaksi tai useampi työntekijä. Kuitenkin päiviin mahtuu myös hetkiä, jolloin joutuu työskentelemään yksin.

Vastaajat määrittelivät turvattomuuden olevan epävarmuutta, pelkoa, tilanteiden ennakoinnattomuutta ja henkilöiden epävakautta. Viisi kuudesta haastateltavasta kertoi, että on joskus tuntenut olonsa turvattomaksi lastensuojelun työkentällä. Turvattomimmiksi tilanteiksi koettiin tilanteet, joissa työntekijä joutuu työskennellä yksin tai henkilökuntaa on liian vähän suhteessa asiakkaisiin. Myös epäluottamuksen työka-veria kohtaan koettiin lisäävän turvattomuuden tunnetta.

Jos mä oon yksin niinku ollu kuljettamas jotaki nuoria. Semmosia joista tietää, että ei välttämättä mee aivan putkeen aina. Nii semmoset on ainaki sellasia tilanteita, mis on turvatonta. Ja tavallaan se, niinku sellaset yksinolon hetket ehkä sellaasien nuorten kans, joista tietää, että voi niinku pakka räjähtää käsiin ihan koska vaan.

No sanotaan, että se jos joku aiheuttaa turvattomuutta nii ehkä se on mulla semmonen, että ei luota työkaveriini.

Jos ei luota työkaveriin, nii sillonha se on ihan sama niinku työskentelis yksin. Koska työkaveri on kuitenkin se kaikista tärkein tuki ja turva meidän työkentällä.

Sillo ehkä kokee turvattomuutta, jos on henkilökuntaa liian vähä tai joku nuori käyttäytyy todella uhkaavasti ja resurssit ei riitä sillon.

Kaikki haastateltavat olivat sitä mieltä, että yleisesti ottaen lastensuojelun työkentillä koetaan turvattomuutta ainakin jossain määrin. Muutama haastateltava toi esiin myös huolen asiakaskunnan muuttumisesta entistä moniongelmaisemmiksi ja haasteellisemmiksi. Muutoksen koettiin lisäävän turvattomuuden ja pelon tunnetta työpaikalla.

Nii kyllähän siinä on aika moniongelmaisiakin tapauksia ja justiin ku on kaikkia päihteitä ja tällästä mitkä sitte taas omalta osalta niinku lisää sitä uhkaa.

Musta tuntuu, että kaikki on niinku muuttunu ja nuoret on tullu paljo haastavemmiksi.

Turvattomuus ja pelko aiheutti haastateltavien mukaan jatkuvaa varuillaanoloa työpaikalla. Vastaajien mukaan jatkuva varuillaan, sekä jännittyneenä oleminen hankaloittivat myös työn tekemistä ja tilanteiden sietämistä. Turvattoman ilmapiirin kerrottiin vaikuttavan myös muihin lastenkodin lapsiin.

Turvattomuus vaikuttaa sillälailailla, et sä oot niinku varuillas ja tuntosarvet pystys koko aika, et sä et voi niin rennosti sitä työtä tehdä.

Jos sitä on kokoajan varuillaan, nii kyllä se vaikuttaa siihen työn tekemiseen ja niitten tilanteiden sietokykyyn. Se vaikuttaa myös siihen, että saattaa jopa ylireagoida johonkin uhkaavalta vaikuttavaan tilanteeseen, ku omas pääs se tilanne näyttää siinä stressis paljo uhkaavammalta, ku se oikeesti ees onkaan.

Jos lapset kokee turvattomuutta, et niiden pitää tyyliin pitää ovi lukossa, eikä ne voi tulla yleisiin tiloihin, ku joku riehuu.

Kyllä se turvattomuus ja tilanteet vaikuttaa myös muihin lapsiin, totta kai neki aistii ja pelkää tilanteita.

Kolme kuudesta vastaajasta oli joskus kokenut jonkinasteista pelkoa työpaikalla. Vastaajien kesken pelon koettiin vaikuttavan kaikkein negatiivisimmin työhyvinvointiin ja työssä jaksamiseen. Pelon koettiin lisäävän adrenaliinin sekä stressihormonin

eritystä ja sitä kautta haittaavan välillä jopa työntekoa. Pelkoa pidettiin myös kuluttavana siitä syystä, että pelon vallassa saattoi suhtautua pieniinkin väkivallan uhkatilanteisiin ylimitoitettusti. Pelon koettiin aiheuttavan myös stressiä sekä jatkuvaa varuillaan oloa.

Kun sä pelkää jatkuvasti esimerkiksi jotain tiettyä nuorta, niin kyllä sä rupeat alitajuisesti sitä kokoajan tarkkailemaan ja miettimään että mitä hän se nyt aikoo. Sit jos se nuori vaikka vitsillä tulee ja säikäyttää niin kyllä siinä ite ainakin suhtautuu omassa päässään todellakin yli-reagoidusti ja paniikinomaisesti siihen tilanteeseen, vaikka muuten näille vaan tulis naurettua.

Pelko saa miettimään kokoajan, että mitä jos mitä jos. Lopulta sulla on päässä niin kovat kauhuskenaariot asioista, että sä et välttämättä oo ollenkaan tilanteen tasalla vaan ylireagoit kaikkeen. Kokoajan on adrenaliinit ja stressihormonit huipussaan, nii kyllä se heikentää työssä jaksamista ja työhyvinvointia todella paljon, jos sellaseen tilanteeseen päätyy.

Ite en oo juurikaan koskaan pelännyt töissä, mutta muutamia kertoja on ollu pidemmän aikaa semmonen pelko tiettyä asiakasta kohtaan, vaikkei se ollut tehnyt varsinaisesti mitään. Se oli vaan tosi äkkipikainen. Se oli tosi raskasta aikaa, mutta kyllä sitä sitten ajan myötä oppi kun oli vähän kauemmin alalla ollut ja oppi käsittelemään sitä omaa pelon tunnetta.

Haastatteluissa kävi ilmi, että lastenkodissa asuvien lasten perheenjäsenet olivat kohdistaneet uhkauksia työntekijöihin, mikä aiheutti osaltaan turvattomuuden ja pelon tunnetta. Uhkaukset vaikeuttivat myös tapahtuman jälkeistä työskentelyä perheenjäsenten kanssa. Turvattomuuden tunteen lisääntyessä kutsuttiin yleensä paikalle lisää henkilöstöä takaamaan turvallisemman työskentelyilmapiirin. Tilanteissa, joissa henkilökunnan lisääminen ei ole riittänyt, on turvauduttu poliisien ja muun virkavallan apuun.

Jos vaikka puhelus ei hyväksynyt jotaki sen isän ehdotusta, nii siltä saatto tulla et hän niinku tappaa sut ja hän tulee ampumaan.

Kyllä meillä turvattomina hetkinä oli aina semmonen extra miehitys ja semmonen varmistus siinä, ettei jätetty ketään yksin.

Perheen isä oli uhannu tappaa kaikki, nii silloin oli vartijat paikalla ja poliisi. Se oli jännittävä tilanne ensimmäisellä kerralla elämässä.

6.2 Väkivallan kokemukset

Lastensuojelun sijaishuollossa on asiakkaita vastaajien mukaan laidasta laitaan. Asiakkaat saattavat olla hyvinkin moniongelmaisia ja tämä näkyy arjen haasteissa. Haasteita tuovat varsinkin erityisyksikössä moniongelmaisten nuorten ja lasten joukko, jota on vastaajien mukaan toisinaan vaikea hallita. Vastaajien mukaan kiinnipitojen määrä vaihtelee asiakaskunnan mukaan. Joskus saattaa olla monta kulkua ilman ainuttakaan kiinnipitoa, kun taas joskus niitä saattaa olla useita päivässä. Vastaajien mukaan kiinnipitoon joudutaan silloin, kun nuori tai lapsi on vaaraksi itselleen tai muille tai silloin kun, lapsi käyttäytyy aggressiivisesti tavaroita tai esineitä kohtaan. Kiinnipidosta kerrotaan aina ennakoon lapselle ja lapsi on sen tapahtuessa tietoinen siihen johtavista syistä. Henkinen väkivalta ohjaajaa kohtaan ei vastaajien mukaan ole riittävä syy kiinnipidolle.

Työpaikalla koettavaksi henkiseksi väkivallaksi haastateltavat määrittivät alistamisen, nöyryyttämisen, nimittelyn, uhkailun sekä väheksymisen. Näistä yleisimmin työntekijät kohtasivat nimittelyä sekä uhkailua.

Kyllähän se välillä tuntuu paskalta, ku teet kaikkies näide nuorien eteen ja sitte ei saa, ku haukkuja. Ei tätä työtä kiitoksen takia tehdä.

Vastaajista jokainen oli kokenut henkistä väkivaltaa. Kolme kuudesta vastaajasta kertoi, että kokee henkistä väkivaltaa lähes päivittäin. Kaksi kuudesta vastaajasta kertoi kokevansa henkistä väkivaltaa viikoittain. Yksi vastaaja kertoi kokevansa henkistä väkivaltaa vain satunnaisesti. Henkisen väkivallan kokeminen koettiin vastaajien keskuudessa jopa kuluttavampana, kuin fyysisen väkivallan. Vastaajat kertoivat kokevansa, että henkinen väkivalta kuuluu osaltaan työnkuvaan ja sitä on oppinut työuran aikana sietämään.

Henkistä väkivaltaa kohtaan lähes joka päivä niinku omassa työssä. Tulee varsinki niinku tää nöyryyttäminen erilaisin haukkumasanoin. Sit siihen turvalliseen aikuiseen, niinku meki työssä ollaan, nii meihin on helppo purkaa sitte sitä omaa pahaa oloaan.

Kyllähän sitä henkistä väkivaltaa kokee lähes päivittäin.

Olen kokenu henkistä väkivaltaa, mutta mulla on semmonen hyvä repliikki mitä mä aina käytän, eli vittuilua ei oo niin kauan, ku sä et ota sitä vittuiluna. Et se on niinku mitä enemmän sitä oon miettiny, nii mitä enemmän sulle auotaan päätä ja se ei hetkauta sua nii so what, mut jos sä otat sen ittees nii silloha se on voittanu sut osittain. Mut sillo jos sä et ota sitä ittees, nii se nuori kokee et toho ei tepsi tämä.

Semmosis tilanteis sitä kokee, missä ei meekkään asiat nuoren oman mielen mukaan.

Henkiseksi väkivallaksi laskettiin myös sanallinen uhkailu, jota jokainen vastaajista oli jossain määrin kokenut. Suurinta osaa vastaajista oli uhkailtu väkivallalla. Myös vastaajien omaisuuteen, kuten autoon, oli kohdistettu uhkauksia. Uhkaukset aiheuttivat vastaajissa jatkuvaa varuillaanoloa, joka koettiin henkisesti hyvin uuvuttavaksi. Myös haastateltavien perheenjäseniin oli kohdistettu uhkauksia, mikä koettiin erittäin raskaana ja kuluttavana.

Et se mitä mulle sanotaan, nii se ei niinku mua itteä kosketa, mä en ota niitä niin vakavasti vaan päästän toisesta korvasta pihalle. Mut sit ku se uhkaus kohdistuu johonki mun läheiseen. Se oli mulle semmonen käänteen tekevä kohta omas lastensuojelutyös.

Mun syntymätöntä lasta on uhkailtu väkivallalla. Se oli semmonen tilanne, joka sai itsellä jo suojeleuvaistot heräämään, koska tottakai se oma lapsi on se kaikkein tärkein.

Vastaajat kertoivat, että ovat kokeneet lastenkodissa työskennellessään esineiden heittelyä, lyömistä, puremista, raapimista, tönimistä, päälle sylkemistä sekä tukasta repimistä. Näistä yleisimmin vastaajat olivat kokeneet tavaroilla päin heittelyä sekä potkimista.

Fyysistä väkivaltaa lastenkodissa työskennellessä oli kokenut viisi kuudesta haastateltavasta. Yksi vastaajista kertoi saaneensa pysyvän vamman työpaikalla kokemansa fyysisen väkivallan seurauksena. Vain yksi vastaajista kertoi, ettei ole kokenut lainkaan fyysistä väkivaltaa työskennellessään lastenkodissa. Väkivallan kokemisen määrät vaihtelivat. Puolet vastaajista kertoi kokevansa fyysistä väkivaltaa vii-

koittain. Toinen puoli kertoi, kokevansa väkivaltaa kerran kuukaudessa tai harvemmin. Haastateltavista osa työskenteli erityisyksiköissä, joissa on sijoitettuna haasteellisemmin käyttäytyviä nuoria. Fyysisen väkivallan kokemukset olivat yleisempiä erityisyksikössä, kun taas perusyksikössä fyysistä väkivaltaa koettiin harvemmin.

Noi väkivallan kokemukset, mitä sanoin nii ne oli viikon sisällä, mutta kolmeen vuoteen oon kokenu kaks kertaa.

No fyysistä väkivaltaa ei oo nyt kauheen usein kyllä nyt tullu. Saattaa olla, ettei tuu kertaakaan ees kuukauden aikana.

Kerran viikossa koen fyysistä väkivaltaa.

Fyysistä koen joka toinen päivä tai joka kolmas päivä suurin piirtein.

Raskauden koettiin jossain määrin provosoivan nuoria sekä heidän omaisiaan. Kaksi vastaajista kertoi, kuinka on kokenut raskaana ollessaan enemmän henkistä ja fyysistä väkivaltaa asiakkaiden taholta. Toinen vastaajista kertoi huomanneensa myös asiakkaiden lähiomaisten suhtautumisen muuttuneen vastaajaa kohtaan negatiivisemmaksi raskauden myötä.

Sillon kun mun raskaus alko näkyä, niin siinä vaihees asiakkaiden kohdeltu mua kohtaan muuttu aggressiivisemmaksi. Myös asiakkaiden perheenjäsenet alko kohdella mua huonommin ja esimerkiksi huorittelua tuli puhelimeen semmosilta ihmisiltä, jotka oli ennen ollu mukavia.

Työntekijät pyrkivät ymmärtämään nuorten pahaa oloa ja selittämään väkivaltaista käytöstä lasten ja nuorten rankoilla taustoilla. Kuitenkaan kukaan haastateltavista ei pitänyt minkäänlaista väkivaltaista käytöstä hyväksyttävänä.

Se tiedetään, että niillä nuorilla on jotain sielä taustalla minkä takia ne reagoi miten ne reagoi, et se pitää aina muistaa.

Mitä syvemmät ongelmat nuorilla on ja varsinkin päihdeongelmaiset ja tälläiset nii ne voi sitte niinku toimia paljo aggressiivisemmin ja se voi ajautua kiinnipitotilanteeseen sen tilanteen rauhottamiseksi.

Tottakai sen pahan olon ymmärtää, mut kuitenkin väkivaltaa ei pidä hyväksyä missään olosuhteessa. Meidän tehtävä työntekijöinä on opettaa aggression purkamiseen ihan muita keinoja, ku nyrkit.

Nuorten rajaustilanteiden kerrottiin olevan suurin henkisen ja fyysisen väkivallan aiheuttaja. Nuoret eivät aina pysty käsittelemään tunteita, joita rajaustilanne heissä aiheuttaa. Vastaajien mukaan rajaustilanteissa, joissa oli läsnä väkivaltaa tai sen uhkaa oli vaikea pitäytyä sovituissa rajoitteissa antamatta periksi. Työntekijät eivät halunneet antaa nuorelle kuvaa, että väkivallan avulla saa tahtonsa läpi epämieluisissa rajaustilanteissa. Rajaustilanteiksi nimettiin tilanteita, jossa nuori vaatii esimerkiksi pääsyä keskustaan viettämään aikaa, eikä se siinä hetkessä onnistu. Tunteet puretaan ohjaajiin yleensä sanallisesti, mutta joissain tapauksissa nuoret turvautuvat rajaustilanteissa myös fyysiseen väkivaltaan. Myös nuorten ”hatkareissuilta”, eli karkureissuilta haku saattaa aiheuttaa väkivallan uhkatilanteen.

Semmosis tilanteis oon kokenu väkivaltaa, mis se nuori joutuu alistua sille auktoriteetille tai sen pitäs toimia niinku auktoriteetin käskyjen mukaan eikä se kukene siihe. Pääosin semmosis tilanteis oon kokenu.

Yleensä se väkivalta on niis rajotustilanteis, että jos ei mee vaikka se asia sillä lailla ku se nuori on ajatellu. Sit myös jos haetaan sellasta joka on hatkannu tai näin, nii niissä ne tilanteet ku yritetään ottaa autoon vaikka, nii kyllähä niissä se tilanne saattaa yleensä kärjistyä väkivalta-seks.

Sen verran on kuitenkin kokemusta, että ei hyväksy sitä, mutta pystyy elämään sen asian kans. Ja tietää et se kuuluu osaltaa niihi haastaviin tilanteisiin, ku ei se nuori välttämättä voi niin kauheen hyvi.

Jokainen haastateltava kertoi pystyvänsä kontrolloimaan itsensä väkivalta- tai sen uhkatilanteessa fyysisesti. Usea vastaaja kertoi ajattelevansa työn työnä ja muistavansa, että tilanteessa toinen osapuoli on vasta alaikäinen lapsi, jolla saattaa olla taustallaan monenlaista rikkonaisuutta ja problematiikkaa. Muutama vastaajista myönsi joskus provosoituneensa henkisesti jossain määrin väkivaltatilanteessa tai sen uhatessa. Tällaiset tilanteet, joissa työntekijä on itse provosoitunut henkisesti, olivat vastaajien mukaan harvinaisia. Oman henkilökohtaisen henkisen ja fyysisen jaksamisen tilan koettiin myös vaikuttavan omaan ammatillisuuteen.

Sillon mä huomasin, ku oma henkinen ja fyysinen jaksaminen oli heikko, nii sit se pään kylmänä pitäminenkin nii sit ei vaan jaksanu yksinkertaisesti, nii sit se meni siihen et sä tavallaan laitoit kova kovaa vastaan.

Joskus oon provosoitunut henkisesti niin pahasti, että käyttäydyin tilanteeseen nähden epäsopivasti ja haukuin asiakasta takaisin. Kuitenkin todella pitkään työuraan mahtuu vain muutama kerta ja ihmisiä mekin vaan ollaan.

6.3 Väkivallan ennaltaehkäisy ja ennakointi

Väkivallan ennaltaehkäisy ja ennakointi on jokaisen vastaajan mukaan erittäin tärkeää lastensuojelussa. Ennakoimalla pystyy välttämään kaikille osapuolille haitallisia tilanteita. Kuitenkin vastaajat kertoivat, että osa nuorista on niin moniongelmaisia ja voi henkisesti niin huonosti, ettei kaikkia väkivallan tilanteita ole mahdollista ennaltaehkäistä. Kuitenkin tällaisten nuorten kohdalla ennakointi on erittäin tärkeää ja sitä kautta väkivaltatilanteet eivät pääse yllättämään, vaikka niitä syntyisikin. Vastaajat eivät pitäneet realistisena ajatusta, missä kaikki väkivaltatilanteet pystyttäisiin ennaltaehkäisemään hyvän ennakkoinnin avulla.

Vastaajien mukaan väkivaltaa pystyy ennakoimaan henkilöstön riittävällä määrällä. Kuitenkin tärkeimmäksi ennakkoinnin välineeksi jokainen vastaaja nosti työntekijän yksilönä. Vastaajien mukaan oma käyttäytyminen väkivallan uhkatilanteessa ratkaisee hyvin usein, kuinka tilanne jatkuu eteenpäin. Nuoren provosoinnin välttäminen mainittiin useassa haastattelussa tärkeimmäksi väkivallan ennaltaehkäisyn välineenä.

Jos nuori on hermostuneena, nii pitää miettii meeksä sen naaman eteen vai pidäksä etäisyyttä, se on sitä ennakointia.

Jos nuori on vaikka hermo pinkeenä nii eihän sitä mee provosoimaan siinäkohtaa, että yrittää vähä niinku luovia sen tilanteen, ettei se menis siihen, että sattuu jotain.

Myös omien asiakkaiden ja heidän taustojensa tunteminen mainittiin tärkeäksi välineeksi väkivallan ennaltaehkäisyssä. Asiakkaiden toimintatapojen tunteminen helpottaa tunnistamaan tilanteita, joissa väkivallan uhkaa saattaa syntyä. Kun tilanteet

tunnistaa, on niitä helpompi ennaltaehkäistä. Lastenkodin asukkaat kuitenkin vaihtuvat välillä usein, jolloin asiakaskunnan tunteminen vaikeutuu.

Parasta ennakointia on oman asiakkaan tunteminen ja hänen niinku taustansa tunteminen ja käytöksen.

Meillä on työntekijän onneksi ollut pitkäaikasta asiakaskuntaa, joten kyllä noita lapsosia jo lukee ku avointa kirjaa, nii tietää jo ennalta et tämä ja tämä tilanne tulee räjäyttämään iha kaiken.

Haastateltavien mukaan työpaikalla saatu haasteellisen käytöksen ennaltaehkäisy- ja hallintakoulutukset antavat varmuutta omaan työskentelyyn. Koulutukset myös yhdistävät kaikkien työntekijöiden toimintatapoja ja sitä kautta tuovat helpotusta tilanteiden yhtenäiseen hallitsemiseen.

No ne koulutukset ainaki antaa semmosta itsevarmuutta ja semmosta niinku luottamusta siihen omaan tekemiseen.

No se auttaa tietämään mitä sun pitää tehdä, jos tilanne eskaloituu ja miten sä pystyt välttämään sen eskaloitumisen.

No se on nii, että meillä on samanlaaset toimintamallit henkilökunnalla. Me tiedetään miten toinen toimii ja miten ite toimii nii se on kaikille turvallisempaa.

Työnantajan rooli uhka ja vaaratilanteissa on kaikkien vastaajien mielestä hyvin oleellinen. Vastaajat kokivat, että työnantaja voi ennaltaehkäistä väkivaltatilanteita henkilöstöresursoinnilla, hälytyslaitteilla, sekä työntekijöiden kouluttamisella ja tiedottamisella. Viime kädessä kuitenkin vastuu työturvallisuudesta miellettiin kaikkien kuuden vastaajan kesken olevan työntekijällä itsellään.

Kyllähän työnantaja vastaa kaikesta henkilökunnan määrästä ja vartijan palkkaamisesta, mutta kyllä sillä vuorossa olevalla työntekijällä on aina se suurin vastuu.

Työnantajalla on vastuuta tarjota työntekijöilleen koulutusta ja tietoutta, mutta lopussa se on työntekijän vastuulla noudattaa ohjeita ja niinku määräyksiä, koska nehän sitä työtä kuitenkin kentällä niinku tekee.

Voihan työnantaja sua kouluttaa vaikka kuinka, mutta mun mielestä se on se työntekijä kuitenkin joka päättää viimekädessä mite toimii ja sitä kautta on viimekädessä vastuus siitä työturvallisuudesta.

6.4 Työssä jaksaminen

Työssä jaksamisen näkökulma nousi usean vastaajan puheissa esiin. Jokainen vastaaja kertoi, että on ollut hetkiä, kun oma työssä jaksaminen on ollut koetuksella. Väkivallan tai sen uhan koettiin heikentävän ainakin osittain työssä jaksamista ja työmotivaatiota sekä lisäävän sairaspöissaoloja työpaikalla.

Kyllä jos joka päivä saa pelätä töihin mennessä, että kuka sielä taas riehuu nii eihän semmosta ihminen kauaa vaan jaksaa. Kyllä oma työssä jaksaminen on tommosina hetkinä ollut koetuksella.

Yhessä vaiheessa oli niin, että kiinnipitoja ja huoritteluja oli jatkuvasti, ei siinä kyllä oma työssä jaksaminen ihan huipussaan silloin ollut.

Kyllä sen huomaa sairaspöissaoloissa, kun on niitä kuukausia, jolloin on paljon väkivaltatilanteita, että kyllä silloin on enemmän pöissaoloa.

Väkivallan tai sen uhan kokemisen koettiin myös vaikuttavan työntekoon negatiivisesti. Jokainen vastaaja oli sitä mieltä, että väkivaltatilanteet eivät ainakaan paranna työssä viihtyvyyttä. Väkivallan uhan jatkuva esiintyminen myös heikensi asiakassuhteita ja vaikutti vastaajien mukaan myös negatiivisesti hyvin käyttäytyviin asiakaisiin viemällä huomiota pois heistä.

Onhan se niinku jos yks käyttäytyy kokoajan väkivaltaisesti ja aggressiivisesti, niin sehän sen huomion vie. Sitte kaikki muut niinsanotusti hyvin käyttäytyvät nuoret jäävät vailla huomiota, kun yks vie kaiken huomion.

Kyllä se vaikeuttaa asiakkaan kanssa työskentelyä. Sitä pitää painia oman mielen kanssa jatkuvasti eikä saa muistella, että hei tää kaveri sano eilen, että se tappaa mun lapset ja silti siinä pitää pysyä ammatillisena ja pyrkiä auttamaan toista. Kyllä se on todella raskasta välillä ja vaikuttaa ainaki mun työssä jaksamiseen välillä tosi paljonki.

Oma työssä jaksaminen on välillä kortilla just siksi, kun ottaa jonkun asiakkaan kanssa yhteen ja sitten se tilanne aina käynnistyy, kun itte saapuu

työpaikalle, vaikka se asiakas olis ollu aikaisemmin ihan rauhallinen. Kyllä sitä joskus miettii, että onko itsessä se vika, kun tiettyjen asiakkaiden kanssa ei vaan henkilökemiat natsaa. Kyllä sitä pitää aina pyrkiä miettimään, että kaikki ei vaan tykkää kaikista, mutta kyllä se vaikuttaa tosi paljon omaan työhyvinvointiin, jos tällästä on paljon. Onneks me kaikki koetaan välillä samaa niin siitä saa kyllä semmosta henkistä tukea työkavereilta, joka helpottaa omaa oloa.

Parhaimpina keinoina väkivallasta tai sen uhasta selviytymiseen koettiin olevan keskustelu asianosaisten sekä työkavereiden kanssa. Vastaajien mukaan tilannetta on myös hyvä käydä omassa päässä läpi vielä tilanteen jälkeen.

Ei se nyt niinku sen kummempaa oo, ku käydä se asia ja tilanne läpi. Siinä voi nuorellekki sanoa miltä ittestä tuntuu nii nuoret saattaa siitä itteki jotain oppia.

Semmonen avoimuus ja se, että sielä työyhteisös voi asioista puhua niiden oikeilla nimillä.

Jokainen kuudesta vastaajasta kertoi, että jotkin väkivallan tai sen uhan tilanteet ovat jääneet vaivaamaan myös työajan ulkopuolella. Vastaajien mukaan fyysisen väkivallan tai sen uhan tilanteet vaivasivat enemmän vapaa-ajalla kuin henkisen väkivallan tilanteet. Kolme kuudesta vastaajasta kertoi, että mieltä vaivannut tapahtuma oli unohtunut hyvin pian, kun tapahtumasta oli keskustellut työkavereiden ja asianomaisten kanssa. Kaksi kuudesta vastaajasta kertoi, että väkivaltatilanteet vaivaavat ja tulevat jopa uniin iltaisin, mutta eivät kuitenkaan vaivaa pitkäkestoisesti. Yksi vastaajista kertoi vanhojen väkivaltatilanteiden vaivaavan vielä toisinaan, vaikka tapauksista on jo vuosia.

Sellaset tilanteet jää vaivaamaan, mitä ei oo mahdollisuutta käydä heti läpi sen toisen osapuolen kans. Nii sellaset on kyllä jääny mieleen kummittelemaan siihen asti, ku sen tilanteen on saanu käytyä kunnolla läpi.

Mulle sattui semmonen väkivallan tilanne muutama vuosi sitte, mistä sain pysyvän vamman. Työnantajan puolelta se tilanne käytiin tosi nopeasti läpi, vähä niinku läpihuutojuttu. Se tilanne toisinaan vielä vaivaa joskus.

Kyllä ne jää vaivaamaan aina hetkeksi. Varsinkin jos niitä ei oo saanu käytyä läpi kunnolla. Kyllä ne tulee uniin ja ajatuksiin, mutta ei ne pitkäksi aikaa jää onneksi vaivaamaan.

Kolme kuudesta vastaajasta koki, että työpaikan järjestelyt väkivallan jälkipuimiseen eivät ole riittäviä. Osa riittämättömyyttä kokeneista työntekijöistä kertoi, että tuntuu kuin väkivaltaa pidettäisiin osana työtä ja sitä pitäisi vaan oppia sietämään. Vastaa- jien mukaan siitä syystä keskusteluavun vaatiminen tai sen pyytäminen on vaikeaa. Kolme kuudesta vastaajasta taas koki, että tilanteen jälkeen työkaverin kanssa kes- kustelu riittää asian puimiseksi. Kuitenkin kaikki olivat sitä mieltä, että aina ei työka- verin kanssa ehdi tapahtuman jälkeen keskustella tarpeeksi, jolloin esimiehen tukea tilanteen jälkeen olisi kaivattu. Jokainen vastaaja oli sitä mieltä, että tilanteet, joita ei käsitelty loppuun, jäivät vaivaamaan vapaa-ajalla ja vaikuttavat negatiivisesti työssä jaksamiseen ja työhyvinvointiin.

Kyllähän se aina vaivaamaan jää, jos ei sitä asiaa kunnolla loppuun käsitellä. Ainakin sen päivän iltana asia on mielessä ja aamulla ahdistaa mennä töihin, niin kai se sitä kautta just vaikuttaa työhyvinvointiin ja työssä jaksamiseen.

Suurin osa vastaajista koki, etteivät he voineet väkivallan- tai sen uhkatilanteissa pyytää esimiestään hälyttämään työpaikalle lisämiehitystä. Muutama työntekijöistä pelkäsi, että heidät leimataan huonoksi työntekijäksi, jos he pyytävät apua. Suurin osa työntekijöistä koki, ettei esimies myöntänyt lisää miehitystä tilanteisiin, joissa sitä olisi kipeästi kaivattu.

Se välillä vaan tuntuu, että väkivalta on tän työn osa ja pienistä ei saa valittaa tai sua ajatellaan jotenkin tähä työhön sopimattomaksi tai, että oot jotenki heikompi, ku muut. Ei sitä tuu sitten pyydettyä mitään apua vaa ajattelee, että yksin pitää pärjätä. Näistä asioosta pitäis keskustella mun mielestä enemmän.

Joo muutamia kertoja sitä on pyydetty lisää miehitystä, mutta sit esi- mies on vaan sanonu, että pitäis soitta poliisit. No sit kun soitetaan, niin poliisista sanotaan, ettei tämä oo poliisiasia kun ei oo mitään tapahtu- nut. No siinä sitä ollaan puun ja kuoren välissä odottamassa, että jotain tapahtuu. Kyllähän tämmönen lisää sitä väkivallan kokemisen riskiä.

Vastaajat kertoivat, että pitävät myös itse huolta omasta työssä jaksamisesta sekä työhyvinvoinnista. Parhaimmiksi keinoiksi koettiin työkavereiden kanssa juttelemi- nen sekä asiakkaiden haasteellisuuden hyväksyminen. Myös vapaa-ajan koettiin vaikuttavan hyvin paljon työssä jaksamiseen. Vapaa-ajalla mielekäs tekeminen aut-

toi myös jaksamaan paremmin töissä. Kuitenkin asia koettiin kaksisuuntaisena ilmiönä. Jos vapaa-ajalla tai henkilökohtaisessa elämässä on haasteita, näkyvät ne myös työhyvinvoinnissa ja työssä jaksamisessa. Vastaajat pitivät siitä syystä hyvin tärkeänä kokonaisvaltaista hyvinvointia ja avointa keskustelua väkivallan kokemuksista. Myös kulttuuriseteleiden sekä työterveyshuollon koettiin lisäävän kokonaisvaltaista hyvinvointia niin vapaa-ajalla kuin työpaikalla.

Kyllähän se niin on, että vapaa-ajalla mielekäs puuhaaminen tuo energiaa myös sinne työelämään ja lisää sielä viihtyvyyttä. Kuitenki se vaikuttaa myös toisinpäin, jos vapaa-ajalla on paskaa nii se vaikuttaa myös töissä.

Pitää pitää itestään huolta kokonaisvaltaisesti. Onneks työnantaja on huomionu meidän vapaa-aikaa myös kulttuuriseteleillä. Myös työterveyshuollon jatkuva käyttömahdollisuus tuo semmosta varmuutta, jos jotain sattuu, ei siitä tarvi aikanaan stressata.

Työkavereiden kans juttelu on kyllä semmonen voimavara. Kuitenki sitä aina miettii, että jos ryhmädynamiikassa olis jotain ongelmia niin ei tätä työtä jaksais päivääkää.

7 JOHTOPÄÄTÖKSET

Tässä opinnäytetyössä oli tavoitteena selvittää, kohdistuuko lastensuojelun työntekijöihin väkivaltaa ja kuinka koettu väkivalta vaikuttaa työssä jaksamiseen sekä työhyvinvointiin. Lastensuojelussa koettua väkivaltaa on tilastoitu numeerisesti jonkin verran. Tässä tutkimuksessa haluttiin kuitenkin selvittää ja tuoda esiin tarkemmin työntekijöiden omakohtaisia tunteita ja kokemuksia väkivallasta pelkän numeerisen tilastoinnin sijaan.

Turvattomuuden ja pelon kokemukset. Tutkimuksessa ilmeni, että lastensuojelun työkentällä koetaan turvattomuutta. Kuitenkin työskentely lastenkodissa tuntuu pääsääntöisesti turvalliselta. Puolet kyselyyn vastanneista työntekijöistä oli joskus pelännyt työpaikallaan. Pelko koettiin erittäin kuluttavana ja heikentävänä osana työhyvinvointia ja työssä jaksamista. Sundell (2014, 18) kertoo, että pelon tunne aiheuttaa kehossamme reaktioita, jotka valmistavat meitä pakenemaan uhkaavista tilanteista. Jatkuva pelon tunne on kuluttavaa ja se voi aiheuttaa psyykkisiä ja fyysisiä oireita, jotka puolestaan voivat heikentää elämänlaatua. Usein toistuvat ja pitkään jatkuneet pelkotilat saattavat heikentää kykyä hallita pelkoon liittyviä reaktioita, mikä puolestaan saattaa aiheuttaa yliherkistymistä pelolle. Yliherkistyminen saattaa johtaa ylireagointiin ja epäloogisiin ratkaisuihin pelkotilanteissa.

Tutkimuksen mukaan turvattomimmiksi koettiin tilanteet, joissa työntekijä joutui työskentelemään yksin tai silloin kun henkilökuntaa on liian vähän suhteessa asiakkaisiin. Myös epäluottamus työkavereita kohtaan lisäsi turvattomuuden tunnetta. Sundell (2014, 19.) toteaa kirjassaan, että omassa, sekä työympäristön toiminnassa esiintyvät epävarmuustekijät lisäävät pelon ja turvattomuuden tunteita. Pelko siitä, ettei osaa toimia oikein uhka ja vaaratilanteissa sekä työpaikan yhteisten linjojen puuttuminen tai puutteellisuus vahvistavat epävarmuutta. Työntekijän luottamus työkavereiden toimintatapoihin, esimiesten ja johdon tuki, toimivat palautteenantokanavat, palautteisiin reagoiminen, turvallisuuspuutteisiin konkreettisesti puuttuminen, sekä turvallisuuden kehittäminen ovat keskeisiä asioita, jotka osaltaan lisäävät luottamusta ja turvallisuuden tunnetta.

Väkivallan kokemukset. Työväkivallan muodot ovat hyvin moninaisia. Lastensuojelulaitoksien tehtävänä on turvata lastenkodin lapsille väkivallaton ja turvallinen kasvuympäristö. Kuitenkin opinnäytetyön tuloksista käy ilmi, että lastenkodin työntekijät kohtaavat työssään väkivaltaa tai sen uhkaa. Väkivalta on siis tutkimuksen mukaan läsnä lastenkodeissa, vaikka niiden kuuluisi tarjota väkivallaton ja turvallinen kasvuympäristö lapsille.

Yleisimpiä työntekijään kohdistuvia fyysisen väkivallan kokemuksia olivat tavaroilla päin heittäminen sekä potkiminen. Henkisen väkivallan puolella yleisimpiä kokemuksia olivat työntekijän sanallinen uhkailu sekä nimittely. Vastauksista käy ilmi, että väkivallan kokemukset vaikuttivat negatiivisesti työssä jaksamiseen sekä yleiseen työhyvinvointiin. Työntekijöiden kohtaama väkivalta tai sen uhka voi aiheuttaa henkisiä sekä fyysisiä traumoja. Henkiset traumat eivät aina tule esiin heti, vaan ne voivat ilmetä myöhemmin, ja voivat olla hoitamattomina pitkäaikaisia. (Aluehallintovirasto 2013, 15.)

Tulosten perusteella nuorten ja lasten rajaustilanteet näyttivät olevan suurin henkisen ja fyysisen väkivallan aiheuttaja. Nuoret eivät aina pystyneet käsittelemään tunteita, joita oman tahtonsa läpi saamattomuus heissä aiheutti. Työntekijöiden kasvatuksellisena tehtävänä on asettaa rajoja, mutta kuitenkin jokaisella työntekijällä on myös oikeus väkivallattomaan työympäristöön. Rajojen asettamisen ja niistä kiinni pitämisen koettiin tulosten mukaan olevan väkivallan tai sen uhan tilanteissa haastavaa. Isotalus & Saarela (2007, 34.) toteavat, että väkivaltaan turvautuva ihminen purkaa väkivaltaista käytöstään pettymyksen aiheuttajaan, eli rajaustilanteissa henkilöön, joka rajoittamisen kautta aiheuttaa pettymyksen tunnetta.

Jokainen haastateltavista kertoi, että pystyy kontrolloimaan itseään väkivallan uhka sekä vaaratilanteissa fyysisesti. Kuitenkin muutama vastaajista kertoi, että on provosoitunut henkisesti tasolla väkivallan uhka- tai vaaratilanteissa. Henkisesti provosoitumisella voidaan tarkoittaa esimerkiksi tilanteeseen sopimatonta sanallista käyttäytymistä tai asiakkaan loukkaamista sanallisesti asiakkaan loukattua työntekijää ensin. Tulosten mukaan tällainen käyttäytyminen oli kuitenkin vastaajien keskuudessa harvinaista.

Työntekijät eivät aina kohdanneet väkivaltaa tai sen uhkaa pelkästään työpaikan sisältä, vaan myös asiakkaiden lähiomaiset olivat kohdistaneet uhkauksiaan työntekijöihin. Tämä lisäsi vastaajien mukaan pelon ja turvattomuuden tunnetta sekä vaikeutti tapahtuman jälkeistä työskentelyä asiakkaiden lähiomaisten kanssa.

Väkivallan ennaltaehkäisy ja ennakointi. Haastattelun tuloksien mukaan jokainen vastaaja piti väkivallan ennakointia ja ennaltaehkäisyä tärkeänä työvälineenä lastenkodissa. Työpaikalla tapahtuvan väkivallan preventiona toimii kaikkein parhaiten hyvä ennakointi. Hyvän ennakkoinnin avulla pystytään tehokkaasti vähentämään kaikille osapuolille hankalia tilanteita. (Soisalo 2011, 87.) Kyselyyn vastanneet työntekijät olivat kuitenkin sitä mieltä, että kaikkia väkivallan tai sen uhan tilanteita ei pystytä välttämään edes hyvän ennakkoinnin avulla.

Tulosten mukaan väkivallan mielletään olevan osa lastenkodissa työskentelyn haittoja. Tämä vaikeutti vastaajien mukaan haastavissa tilanteissa avun pyytämistä esimieheltä tai kollegalta. Avun pyytämisen vaikeudella koettiin vastaajien mukaan olevan yhteys väkivaltatilanteiden syntyyn. Soisalon (2011, 90) mukaan monia väkivaltatilanteita on päässyt tapahtumaan siitä syystä, ettei työntekijä ole uskaltanut pyytää vaikeissa tilanteissa apua huonoksi työntekijäksi leimaantumisen pelossa. Kun avun pyytämiseen suhtaudutaan työpaikalla hyväksyvästi, voidaan sen avulla edistää koko työyhteisön yhteistä työturvallisuutta.

Henkilöstön riittävällä määrällä koettiin olevan tuloksien mukaan suuri merkitys väkivaltatilanteiden ennaltaehkäisyssä. Riittävällä henkilöstömitoituksella voidaan ehkäistä väkivaltatilanteiden syntymistä. Ympäristössä, jossa väkivallan uhka on ilmeinen, tulisi yksintyöskentelyä välttää. Tilanteissa, joissa työntekijä joutuu työskentelemään yksin, tulisi työnantajan järjestää mahdollisuus tarpeelliseen yhteydenpitoon työnantajan tai työntekijöiden kanssa. Yksintyöskentelevälle täytyy myös varmistaa mahdollisuus avun hälyttämiseen. (Aluehallintovirasto 2013, 13.)

Haastattelun tulosten mukaan kaikki työntekijät olivat sitä mieltä, että kaikkein suurin vastuu työturvallisuudesta oli työntekijällä itsellään. Oman käyttäytymisen koettiin hyvin usein ratkaisevan väkivallan uhkatilanteissa sen, kuinka tilanne jatkuu eteenpäin. Työntekijöiden mukaan työnantajan asettamien toimintamallien ja työtur-

vallisuusohjeiden noudattaminen on viimekädessä työntekijän vastuulla. Työturvallisuuslaissa 18§ säädetään, että työntekijän vastuulla on noudattaa työnantajan asettamia työturvallisuus ohjeita ja määräyksiä. (L 23.8.2002/738) Haastateltavien mukaan myös työpaikan tarjoamien haasteellisen käytöksen ennaltaehkäisy ja hallintakoulutusten kerrottiin tuovan varmuutta omaan työskentelyyn ja yhdistävän työpaikan yhteisiä käytäntöjä.

Työssä jaksaminen. Työntekijöiden vastauksista käy ilmi, että jokaisella työntekijällä oli ollut tilanteita, joissa työssä jaksaminen on ollut koetuksella. Väkivallan tai sen uhan koettiin heikentävän työssä jaksamista ja työhyvinvointia. Vastaajat kokivat sen myös lisäävän sairaspöissaoloja työpaikalla. Myös Soisalon (2011, 12–14) kokemusten perusteella väkivaltaiset työolosuhteet vähentävät työntekijöiden tyytyväisyyttä ja heikentävät työn laatua. Väkivaltaisten työolosuhteiden on myös osoitettu lisäävän työntekijöiden poissaoloja. Työntekijöiden hyvinvoinnista ja työympäristöstä huolehtiminen on erityisen tärkeää, kun halutaan turvata asiakkaille hyvä hoito ja palvelu.

Haastattelun tulosten mukaan väkivalta tilanteet olivat jääneet vaivaamaan myös työntekijöitä vapaa-ajalla. Uhka- tai vaaratilanteeseen joutuminen on yhtä traumatisoivaa, tapahtuipa se sitten vapaalla tai työajalla. Mitä suurempi on vaara, sen suurempi on myös psyykinen kriisi. Jokaisella ihmisellä on erilainen sietokyky, jonka vuoksi väkivaltatilanteiden jälkeen apua täytyy tarjota jokaiselle tilanteessa läsnäolleelle. (Soisalo 2011, 165.) Tuloksista käy ilmi, että vastaajat kokivat riittämättömyyttä väkivallan jälkipuintiin työpaikalla. Vastaajat mielsivät väkivallan osaltaan kuuluvan lastenkotityöhön ja siksi oma-aloitteinen keskusteluavun pyytäminen oli hankalaa. Vastaajat kokivat selvittämättömien tilanteiden vaikuttavan negatiivisesti työhyvinvointiin sekä työssä jaksamiseen. Tästä voi päätellä, että keskusteluapua tulisi tarjota jokaiselle työntekijälle, vaikka työntekijän vointi näyttäisikin olevan päällisin puolin hyvä.

Haastateltavien kokemuksien mukaan parhaimpia keinoja työhyvinvoinnin ja työssäjaksamisen ylläpitoon olivat työkavereiden kanssa juttelu sekä työn haasteellisuuden hyväksyminen. Haastateltavien kokemuksista nousi yhteneväisesti esiin myös mielekkään vapaa-ajan tärkeys sekä työpaikalla käytävän avoimen keskustelun po-

sitiivinen merkitys työhyvinvoinnille ja työssä jaksamiselle. Vapaa-ajan koettiin vastaajien mukaan olevan kaksisuuntainen ilmiö. Henkilökohtaisessa elämässä esiintyvät haasteet kuormittivat omaa työhyvinvointia ja työssä jaksamista, kun taas positiiviset kokemukset henkilökohtaisessa elämässä kohensivat omaa työhyvinvointia ja työssäjaksamista.

8 POHDINTA

Aloitin työskentelemään lastensuojelussa muutama vuosi sitten. Heti työskentelyn aloitettuani kuulin silloisilta työkavereiltani heidän kokemuksiaan lastensuojelutyössä kohdattavasta väkivallasta. Heidän kohtaamansa väkivalta oli hyvin monimuotoista. Työkokemuksen karttuessa olen myös itse kokenut sekä henkistä että fyysistä väkivaltaa. Olen myös hyvin usein törmännyt ajatukseen, että jonkin asteinen väkivalta kuuluu useimpiin sosiaalialan työtehtäviin. Omiin kokemuksiin perustuen tiesin, että lastensuojelussa kohdataan yleisesti ottaen jonkin verran väkivaltaa. Aloin pohtimaan, minkä avulla väkivaltaa kohtaavat työntekijät jaksavat tehdä työtään kaikesta huolimatta ammattitaitoisesti työn kuluttavuudesta huolimatta.

Opinnäytetyöprosessin aikana pohdin paljon sitä, kuinka väkivallan kokemusten aikaan saamat tunteet eivät saisi aiheuttaa häpeää. Moni vastaajista kertoi, että koettu väkivalta on herättänyt negatiivisia tuntemuksia, joita ei uskallettu tuoda esiin huonoksi työntekijäksi leimaantumisen pelossa. Myös tilastollisesti katsottaessa väkivallan kokemuksia tilastoidaan yleensä pelkästään numeroin, eikä väkivallan kokeneiden ihmisten tuntemuksia tuoda juurikaan esiin. Mielestäni avoimesti asioista puhumalla huonoksi työntekijäksi leimaantumisen pelkoa olisi mahdollista lieventää. Työn luonteen ja vaitiolovelvollisuuden takia on hyvin tärkeää, että kokemuksista voidaan puhua avoimesti työpaikalla.

Uskon, että jokainen työntekijä pystyy ennakoimaan ja ennaltaehkäisemään työpaikkaväkivaltaa omalla toiminnallaan. Nostaisinkin työntekijän oman toiminnan ja ennakkoinnin parhaimmaksi työvälineeksi lastenkodeissa tapahtuvan työväkivallan ennaltaehkäisyyn. Myös haastattelutuloksista käy ilmi, että haastateltavat olivat yksimielisesti sitä mieltä, että ennakkoinnilla ja ennaltaehkäisyllä on suuri merkitys väkivallan esiintyvyyteen työpaikalla. Kuitenkaan kaikkia väkivaltatilanteita ei pystytäkään ennaltaehkäisemään ja tämä täytyykin ottaa huomioon ennakkoinnissa. Myös työnantajan roolin merkitys korostuu väkivallan ennaltaehkäisyn käytäntöjen suunnittelussa, kuitenkin käytäntöjen noudattaminen on aina työntekijän omalla vastuulla.

Suurempia johtopäätöksiä lastenkodeissa koettavasta väkivallasta ei pelkästään tämän työn nojalla voi tehdä, koska haastateltavien määrä oli suhteellisen pieni. Kui-

tenkin opinnäytetyön tulokset saavat tukea erilaisista tilastoista ja sosiaalialalla yleisesti kohdattavasta väkivallasta. Kaiken kaikkiaan täytyy kuitenkin muistaa, että myös lastenkotien välillä väkivallan esiintymisessä voi olla suuriakin eroja.

Opinnäytetyössäni tulee esiin myös työn vaativuus. Lastenkodin työntekijät joutuvat kohtaamaan väkivaltaisia tilanteita, jotka vaikuttavat työntekijöiden työssä jaksamiseen. Samaan aikaan työntekijöiden tehtävä on auttaa lastenkodissa asuvia lapsia. Lastenkodin työntekijältä vaaditaan kykyä asettua monenlaiseen rooliin. Työn vaativuuden takia työntekijöiden omasta hyvinvoinnista huolehtiminen on erittäin tärkeää. Työskentely lastenkodissa, jossa työntekijät tekevät päivittäin haasteellista työtä ihmisten kanssa, on erityisen haastavaa työskennellä, jos voimavarat ovat ehtyneet. Uskonkin, että omasta hyvinvoinnista ja jaksamisesta huolehtiminen heijastuu positiivisesti työntekijän työssä jaksamiseen ja työhyvinvointiin.

Jälkikäteen huomasin, että haastattelukysymyksiä olisi saanut olla enemmän ja ne olisivat voineet olla tarkempia. Aineistoa kootessani haasteita aiheuttivat osaltaan puutteelliset vastaukset, joita olisin voinut selkiyttää mahdollisesti tarkemmilla kysymyksillä. Myös kysymysten ja vastauksien vaihteleva järjestys tuotti haasteita, koska kokosin kysymykset järjestyksessä ja välillä tiettyjen kysymysten ja vastauksien etsimiseen kului erittäin paljon aikaa.

Opinnäytetyön prosessin aikana pidin välillä pitkiäkin taukoja kirjoittamisesta, mikä osaltaan hankaloitti työn kirjoittamista. Opinnäytetyön aihe oli minulle kuitenkin henkilökohtaisesti hyvin tärkeä ja se auttoi minua pitämään opinnäytetyön tekemisen mielekkäänä. Opinnäytetyöprosessin aikana on ollut hetkiä, jolloin työparista olisi ollut hyötyä. Olen kuitenkin tyytyväinen, että kirjoitin opinnäytetyön yksin, jolloin siitä tuli täysin sellainen kuin itse halusin.

LÄHTEET

- Aluehallintovirasto. 2013. [Verkkajulkaisu]. Väkivallan uhka työssä. Työsuojeluop-paita- ja ohjeita 46. Tampere: Työsuojeluhallinto. [Viitattu 25.9.2019] Saata-vana: https://www.tyosuojelu.fi/documents/14660/2426906/V%C3%A4kival-lan_uhka_ty%C3%B6ss%C3%A4_TSO_46.pdf/54a761cc-d477-4f6f-8d2b-43aea3d900e7
- Antikainen-Juntunen, E. 2007. [Verkkajulkaisu] Työväkivallan uhka, työväkivalta ja niiden hallinta sosiaalialalla, Järvenpää: Sosiaalitaito Oy, [Viitattu 21.2.2019] Saatavana: http://www.sosiaalitaito.fi/ep/tiedostot/Tyoturvallisuus_sosiaa-lialalla_raportti.pdf
- Bartol, C., & Bartol, A. 2011. Criminal behavior. A psychological approach. Boston: Prentice Hall.
- Danielsson, P., & Kääriäinen, J. 2017. Suomalaiset väkivallan ja omaisuusrikosten kohteena 2016 – Kansallisen rikosuhritutkimuksen tuloksia. Katsauksia; Vuosi-kerta 2017, Nro 23. Helsinki: Kriminologian ja oikeuspolitiikan instituutti.
- Eskola, J., & Suoranta, J. 2000. Johdatus laadulliseen tutkimukseen. Tampere: Vastapaino.
- Estola, E., Kaunisto, S., Keski-Filppula, U., Syrjäla, L., Uitto, M. 2007. Lupa puhua – kertomisen voima arjessa ja työssä. Jyväskylä: PS-kustannus.
- Haapasalo, J., & Jäntti, A. (toim). 2017. Kriminaalipsykologia. Jyväskylä: PS- kus-tannus.
- Heino, T., Hyry, S., Ikäheimo, S., Kuronen, M., & Rajala, R. 2016. [Verkkajulkaisu]. Lasten kodin ulkopuolelle sijoittamisen syyt, taustat, palvelut ja kustannukset - HuosTa-hankkeen (2014–2015) päätulokset. [Viitattu 25.9.2019]. Tampere: Terveysten ja hyvinvoinnin laitos. Saatavana: http://www.julkari.fi/bitstream/han-dle/10024/130536/URN_ISBN_978-952-302-644-5.pdf?sequence=1&isAllo-wed=y
- Hills, D., & Joyce, C. 2013. [Verkkootikkeli] A review of research on the preva-lence, antecedents, consequences and prevention of workplace aggression in clinical medical practice. Aggression and Violent Behavior. [Viitattu 2.6.2019]. Saatavana: <https://www.sciencedirect.com/science/arti-cle/pii/S1359178913000682#ab0010>
- Hirsjärvi, S., & Hurme, H., 2015. Tutkimushaastattelu – teemahaastattelun teoria ja käytäntö. Helsinki: Gaudeamus.
- Hirsjärvi, S., Remes, P., & Sajavaara, P. 2012. Tutki ja kirjoita. Helsinki: Tammi.

- Hoikkala, S., Kuokkanen, J. toim. 2017. [Verkkojulkaisu]. Turvallisesti sijaishuollossa – väkivaltatyön keinoja lastensuojelulaitoksessa. Lastensuojelun keskusliitto. [Viitattu 5.4.2019]. Saatavana: <https://www.lskl.fi/materiaali/lastensuojelun-keskusliitto/Turvallisesti-sijaishuollossa.pdf>
- Ihalainen, J., & Kettunen, T. 2016. Turvaverkko vai trampoliini – sosiaaliturvan mahdollisuudet. Helsinki: Sanoma Pro Oy.
- Isotalus, N., & Saarela, K. 2007. Vältä työväkivalta. Helsinki: työterveyslaitos.
- Koskiluoma, K., 2.1.2017. [Verkkoartikkeli]. Väkivaltaa ei saa sietää. Talentia-lehti [Viitattu 5.4.2019]. Saatavana: <https://www.talentia-lehti.fi/vakivaltaa-ei-saa-sietaa/>
- Laakso, R. 2009. Arjen rutiinit ja yllätykset – Etnografia lastensuojelutyössä. [Verkkojulkaisu]. Tampere: Tampereen yliopisto. Akateeminen väitöskirja. [Viitattu 17.3.2019]. Saatavana: <https://tampub.uta.fi/bitstream/handle/10024/66529/978-951-44-7808-6.pdf?sequence=1>
- Lapsi ja perhepalveluiden muutosohjelma. 2019. [Verkkojulkaisu]. Selvityshenkilön ehdotukset lastensuojelun toiminta-edellytysten ja laadun parantamiseksi. [Viitattu 21.8.2019]. Sosiaali ja terveysministeriön raportteja ja muistioita. Saatavana: http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/161379/Selvityshenkilön_edellytykset_lastensuojelun.pdf
- Lastensuojelulaitokset. 2019. [Verkkosivu]. Helsinki: Terveyden ja hyvinvoinnin laitos. Lastensuojelun käsikirja. [Viitattu 11.9.2019]. Saatavana: <https://thl.fi/fi/web/lastensuojelun-kasikirja/tyoprosessi/sijaishuolto/sijaishuollon-muodot/lastensuojelulaitokset>
- Lastensuojeluliitto. Ei päiväystä. [Verkkojulkaisu]. Palvelutarpeen arvioiminen ja lastensuojeluasiakkuuden alku. [Viitattu 16.3.2019]. Saatavana: <https://www.lastensuojelu.info/lapsiperheiden-palvelut/lastensuojelu-ja-sosiaali-palvelut/>
- Lasten mielenterveystalo. 2019. [Verkkojulkaisu]. Lapsen väkivaltainen ja/tai uhkaava käytös. [Viitattu 21.8.2019]. Saatavana: https://www.mielenterveystalo.fi/lapset/ammattilaisille/hairiot/kayttaytymisen_hairiot/Pages/lapsen_vakivaltainen_ja_tai_uhkaava_kaytos.aspx
- L 23.8.2002/738. Työturvallisuuslaki
- L 13.4.2007/417. Lastensuojelulaki
- Mielenterveystalo 2018. [Verkkojulkaisu]. Mitä on aggressio? [Viitattu 19.4.2019]. Saatavana: https://www.mielenterveystalo.fi/aikuiset/itsehoito-ja-oppaat/itsehoito/aggression_tunteen_omahoito/Pages/mita_on_aggressio.aspx

- Mielenterveystalo. 2019. [Verkkajulkaisu]. Lapsen väkivaltainen ja uhkaava käytös. [Viitattu 19.4.2019]. Saatavana: https://www.mielenterveystalo.fi/lapset/ammattilaisille/hairiot/kayttaytymisen_hairiot/Pages/lapsen_vakivaltainen_ja_tai_uhkaava_kaytos.aspx
- Sinkkonen, J., & Niemi-Järvinen, T. (toim.) 2018. [Verkkajulkaisu]. Iskä, äiskä, omahoitsu ja mä siltaa rakentamassa – Perhekeskeisen asiakastyön käsikirja lastensuojelun ammattilaisille. Helsinki: Pelastakaa Lapset ry. [Viitattu 19.4.2019] Saatavana: <http://www.hanemedia.com/SILTA/files/assets/common/downloads/ICOPAL%20Tuoteluettelotelo%202017.pdf?uni=ea12b7bc018691a8be102a6f8eb02245>
- Nurmi, P. (toim.) 2013. Lapsen ja nuoren viha. Jyväskylä: Ps-kustannus.
- O'Regan, F. 2012. Haastava käytös- käytännön neuvoja ja menetelmiä miten ymmärtää ja käsitellä haastavasti käyttäytyvää lasta. Kouvola: Solver palvelut oy.
- Rantaeskola, S. Hyyti, J. Kauppila, J. & Koskelainen, M. 2015. Haastavat asiakas-tilanteet – väkivalta työssä. Helsinki: Talentum.
- Perttu, S. & Kaselitz, V. 2006. [Verkkajulkaisu] Parisuhdeväkivalta puheeksi – opas terveydenhuollon ammattihenkilöstölle äitiyshuollossa ja lasten terveyspalveluissa. [Viitattu 19.4.2019]. Saatavana: https://peva.aanekosken.fi/images/liitteet/Addressing_Intimate_Partner_Violence_Finnish_Version_.pdf
- Saastamoinen, K. 2010. Lapsen asema sijaishuollossa - käsikirja arjen toimintaan. Helsinki: Edita.
- Siljamäki, T. 30.9.2016. Kun lapsi on väkivaltainen. [Verkkajulkaisu]. Lapsen maailma [Viitattu 21.2.2019]. Saatavana: <https://lapsenmaailma.fi/teemat/kasvu/kun-lapsi-on-vakivaltainen/>
- Sinko, P. 2016. [Verkkajulkaisu]. Rajapinnoilla – lapsen erityisten tarpeiden huomiointi sijaishuoltopaikan valinnassa. Helsinki: Lastensuojelun keskusliitto. [Viitattu 5.4.2019]. Saatavana: <https://www.lskl.fi/materiaali/lastensuojelun-keskusliitto/Rajapinnoilla1.pdf>
- Soisalo, R. 2011. Väkivallan preventio sosiaali- ja terveysalalla. Helsinki: Suomen Psykologinen Instituuttiyhdistys.
- Sundell, L. 2014. Työkaverina pelko. Jyväskylä: PS- kustannus.
- Talenta-lehti 12.11.2016. [Verkkoartikkeli]. Väkivalta sosiaalialalla liian yleistä – tavoitteena nollatoleranssi. [Viitattu 19.4.2019]. Saatavana: <https://www.talenta.fi/uutiset/vakivalta-sosiaalialalla-liian-yleista-tavoitteena-nollatoleranssi/>
- Taskinen, S. 2010. Lastensuojelulain soveltaminen. Helsinki: WSOYpro Oy.

- Terveyden ja hyvinvoinnin laitos (THL). 5.2.2016. [Verkkosivu]. Sijoitus avohuollon tukitoimena. Lastensuojelun käsikirja. [Viitattu 16.3.2019]. Saatavana: <https://thl.fi/fi/web/lastensuojelun-kasikirja/tyoprosessi/avohuolto/sijoitus-avohuollon-tukitoimena>
- Terveyden ja hyvinvoinnin laitos (THL). 20.12.2016. [Verkkosivu]. Kiireellinen sijoitus. Lastensuojelun käsikirja: työprosessit. [Viitattu 17.3.2019]. Saatavana: <https://thl.fi/fi/web/lastensuojelun-kasikirja/tyoprosessi/kiireellinen-sijoitus#otsikko2>
- Terveyden ja hyvinvoinnin laitos (THL). 25.3.2018. [Verkkojulkaisu]. Lastensuojelu 2017 -tilasto kuvina. [Viitattu 27.3.2019]. Saatavana: <https://www.sli-deshare.net/THLfi/lastensuojelu-2017-tilasto>
- Terveyden ja hyvinvoinnin laitos (THL). Päivitetty 6.9.2019. [Verkkojulkaisu]. Mitä on lastensuojelu?. Lastensuojelun käsikirja: työprosessit. [Viitattu 11.9.2019]. Saatavana: <https://thl.fi/fi/web/lastensuojelun-kasikirja/tyoprosessi/mita-on-lastensuojelu>
- Tirkkonen, J. 2014. Väkivalta ja väkivallan uhka – osa sosiaalityötä? [Verkkojulkaisu]. Tampere: Tampereen yliopisto. Pro gradu-tutkielma. [Viitattu 17.3.2019]. Saatavana: <https://tampub.uta.fi/bitstream/handle/10024/96621/GRADU-1421412270.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Tuomi, J. & Sarajärvi, A., 2018. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Helsinki: Tammi.
- Työturvallisuuskeskus. 2014. [Verkkojulkaisu]. Väkivalta ja uhkatilanteet työpäikällä. [Viitattu 21.8.2019]. Saatavana: https://ttk.fi/tyoturvallisuus_ja_tyosuojaelu/tyoturvallisuuden_perusteet/tyoyhteiso/vakivalta_ja_uhkatilanteet
- Vario, P., Barkman, J., Kiili, J., Nikkanen, M. Oranen, M. & Tervo, J. 2016. [Verkkojulkaisu]. "Suojele unelmia, vaali toivoa". Nuorten suositukset lastensuojelun ja sijaishuollon laadun kehittämiseksi. [Viitattu 6.4.2019]. Jyväskylä: Lapsiasia-valtuutetun toimisto. Saatavana: <http://lapsiasia.fi/wp-content/uploads/2015/04/suojele-unelmia-vaali-toivoa.pdf>
- Väinälä, A., Kärki, J., Suhonen, A., Väyrynen, R. (toim). 2010. [Verkkojulkaisu]. Selvitys palvelukohtaisista asiakastiedoista lastensuojelun kasvatus – ja perheneuvonnan sekä koulun sosiaalityön tehtävissä. [Viitattu 21.9.2019] Helsinki: Terveyden ja hyvinvoinnin laitos. Saatavana: <http://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/80226/e526bd04-1025-4929-b156-4ca2d5a01f0c.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Yle. 20.10.2015. Muhoksen perhekotisurma etenee syyttäjälle – kahta nuorta epäillään murhasta. [Verkkajulkaisu]. [Viitattu 21.2.2019] Saatavana: <https://yle.fi/uutiset/3-8395194>

Yliruka, L., Koivisto, J., Karvinen-Niinikoski, S. (toim.) 2009. Sosiaalialan työolojen kehittäminen. Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisuja 2009:6. Helsinki: Yliopistopaino.

LIITTEET

Liite 1. Tutkimuslupa-anomus

Liite 2. Haastattelulomake

Liite 1. Tutkimuslupa-anomus**TUTKIMUSLUPA-ANOMUS****23.2.2019****Tutkimuksen hakijan tiedot**

Nimi: Sandra Huhdankoski
 Sähköposti: Sandra.Huhdankoski@seamk.fi

Oppilaitoksen tiedot

Oppilaitos: Seinäjoen ammattikorkeakoulu
 Tutkinto-ohjelma: Sosiaali- ja terveysala, Sosionomi
 Opinnäytetyön ohjaaja: Päivi Rinne
 Ohjaajan sähköposti: Paivi.Rinne@seamk.fi

Tutkittavan aiheen tiedot ja eettisyys

Tutkittava aihe: Väkivallan kokemukset lastenkodissa - työntekijöiden kokemuksia
 Tutkimuksen taso: Amk opinnäytetyö
 Tutkimustapa: Työntekijöiden haastattelu vapaa-ajalla
 Tutkimuksen eettisyys: Tutkimuksen aikana kerättyjen haastattelutietojen alkuperää ei paljasteta opinnäytetyössä. Tutkimukseen osallistuvat organisaatiot ja niiden työntekijät eivät esiinny opinnäytetyössä tunnistettavasti.

Liitteenä tiivistelmä tutkimussuunnitelmasta

Tutkimuslupa hyväksytään ☐

Tutkimuslupa hylätään ☐

Paikka ja päivämäärä

Tutkimusluvun hakija

Tutkimuksen hyväksyjä

Sandra Huhdankoski

Liite 2. Haastattelulomake

Haastattelulomake

14.3.2019

Haastattelun kesto n. 30-60 minuuttia.

Yleistä työkuvasta:

1. Kuinka monta kokemusvuotta sinulla on lastensuojelutyöstä?
2. Suoritetut tutkintosi? (Lähihoitaja, Sosionomi, Sairaanhoitaja, muu mikä?)

Turvattomuuden kokemukset:

3. Oletko kokenut turvattomuutta työskennellessäsi lastensuojelutyössä?
4. Kerro minkälaisissa tilanteissa olet tuntenut turvattomuutta
5. Mikä aiheuttaa turvattomuuden tunteen työpaikalla?
 - a. (jos sellaista on kokenut)
6. Koetaanko lastensuojelussa yleisesti ottaen turvattomuutta?
7. Mitä turvattomuus tarkoittaa?
8. Miten turvattomuus ilmenee?

Väkivallan kokemukset: (Henkinen ja fyysinen)

9. Mitä mielestäsi on henkinen ja fyysinen väkivalta?
10. Oletko kokenut fyysistä väkivaltaa lastensuojelukentällä työskennellessäsi?
 - a. (jos vastasit kyllä, kerro esimerkkejä)
11. Oletko kokenut henkistä väkivaltaa lastensuojelukentällä työskennellessäsi?
 - a. (jos vastasit kyllä, kerro esimerkkejä)
12. Kuinka usein kohtaat työssäsi väkivaltaa? (Henkinen/Fyysinen)
13. Miten kontrolloit itseäsi väkivalta- tai sen uhkatilanteissa?
 - a. (jos vastasit ei, kerro esimerkkitalanne)

Väkivallan ennaltaehkäisy ja ennakointi

14. Kuinka väkivaltatilanteita pystyy ennakoimaan/ ennaltaehkäisemään? (anna esimerkki)
15. Miten työpaikalla saatu koulutuksesi auttaa sinua uhka- tai vaaratilanteiden kohtaamisessa?
16. Millaisessa tilanteissa väkivaltaa tai sen uhkaa ilmenee?
17. Koetko, että työntekijä voi omalla toiminnallaan ehkäistä väkivaltatilanteita tai niiden uhkaa?
 - a. (jos kyllä, niin minkälaisilla toimilla?)
18. Mitkä keinot koet parhaimpina väkivaltatilanteista tai niiden uhasta selviytymiseen?

Työssä jaksaminen ja työhyvinvointi:

19. Kuinka väkivallan kokeminen on vaikuttanut työntekoosi?
 - a. (jos et ole itse kokenut, miten arvelet sen vaikuttavan)
20. Kuinka käsittelet koetun väkivaltatilanteen työpaikalla?
21. Minkälaisia mahdollisuuksia työnantaja tarjoaa väkivaltatilanteiden käsittelyyn?
22. Jäävätkö koetut väkivaltatilanteet tai niiden uhka vaivaamaan sinua vapaa-ajalla?
 - a. (jos vastaat kyllä, niin miten)
23. Oletko koskaan kokenut uupumusta työssäsi väkivallan (henkinen/fyysinen) takia?